

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Memasuki era globalisasi, kebutuhan akan sumber daya manusia yang unggul tidak dapat dipungkiri dalam menghadapi persaingan global dan perubahan kondisi saat ini sehingga membuat banyak perusahaan mengubah cara pandang mereka terhadap karyawan. Dalam suatu organisasi tentu terdapat suatu tujuan yang ingin dicapa salah satu faktor yang mendukung dalam pencapaian tujuan tersebut adalah individu-individu atau sumber daya manusia di dalam organisasi itu sendiri. Maka sumber daya manusia di dalam suatu organisasi perlu untuk dilakukan pengelolaan yang kemudian diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia menganggap bahwa karyawan adalah kekayaan (*asset*) utama organisasi yang harus dikelola dengan baik, jadi MSDM sifatnya lebih strategis bagi organisasi dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan (Yuniarsih dan Suwatno, 2011). Untuk mencapai tujuan, suatu organisasi tentu mengharapkan produktivitas dari karyawannya. Produktivitas kerja dipandang sebagai kemampuan karyawan untuk mencapai hasil yang diinginkan, dalam mencapai hasil yang diinginkan tentu dibutuhkan sikap kerja yang positif dari karyawan. Untuk itu diharapkan bagi organisasi harus menyadari dan membuat sebuah sistem pengelolaan yang memperhatikan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap sikap kerja karyawan demi tercapainya tujuan

organisasi itu sendiri. Terdapat beberapa kegiatan nyata yang harus dilakukan perusahaan dalam usaha menciptakan produktivitas yang tinggi dari individu dalam perusahaan salah satunya adalah peningkatan kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi karyawan tentang seberapa baik pekerjaan mereka menyediakan berbagai hal yang dianggap penting (Luthans, 2006).

Menurut Howell dan Dipboye (1999), dalam Sjafri Mangkuprawira (2011: 86) memandang kepuasan kerja sebagai hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak sukanya tenaga kerja terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya. Dari pengertian di atas, bahwa kepuasan kerja dapat dilihat dari sikap kerja karyawan yang bentuknya positif, sikap kerja karyawan merupakan cerminan dari perasaan karyawan terhadap pekerjaannya. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Menurut Sjafri Mangkuprawira (2011: 90) kepuasan kerja memiliki dampak terhadap produktivitas, ketidakhadiran, keluarnya pegawai, dan dampaknya terhadap kesehatan. Dalam bekerja orang-orang memerlukan rasa aman, rasa puas, atau rasa senang.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

Karyawan yang memiliki kepuasan tinggi akan mempunyai *sense belonging* yang tinggi terhadap perusahaannya. Ini akan menjadi dasar bagi para karyawan untuk melakukan tanggung jawabnya dengan baik. Sebaliknya, perusahaan dengan kepuasan kerja rendah akan sulit untuk mempertahankan karyawannya yang berkualitas, karena karyawan yang berkualitas akan selalu berusaha untuk ditarik oleh perusahaan lain dan mereka yang tidak memperoleh

kepuasan ditempat kerja akan berfikir untuk mencari tempat kerja yang lebih baik. Karyawan yang merasa mendapat kepuasan dalam bekerja pada umumnya tidak mau berhenti dari organisasi tempat mereka bekerja.

AUTO 2000 merupakan salah satu divisi dari PT. ASTRA *International, Inc.* yaitu perusahaan penyalur tunggal dari kendaraan bermotor merek Toyota di Indonesia yang bekerja sama dengan *Toyota Motor Sales, Co.Ltd.* bergerak dalam bidang pedagangan dan jasa kendaraan merk Toyota, yang telah berdiri sejak tahun 1989. Dengan citra sebuah perusahaan yang telah berdiri sejak lama, sudah seharusnya AUTO 2000 dapat memiliki rencana dan tujuan untuk selalu memberikan perhatian dan penghargaan terhadap karyawannya,yaitu dengan menjaga kepuasan setiap karyawannya, karena apabila para karyawan kurang mendapatkan kepuasan kerja cenderung lebih sering absen. Mereka sering tidak merencanakan untuk absen, tetapi bila ada berbagai alasan untuk absen, untuk mereka lebih mudah menggunakan alasan tersebut (Handoko, 2006). Hal ini seperti yang terlihat pada table 1.1 yaitu data kehadiran karyawan AUTO 2000 selama empat tahun terakhir yaitu tahun 2013 hingga 2016:

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
Tabel 1.1
Tingkat Kehadiran Karyawan AUTO 2000 Rancaekek
Tahun (2013-2016)

TINGKAT KEHADIRAN KARYAWAN	TAHUN			
	2013	2014	2015	2016
KARYAWAN	98,5%	98%	99,5%	99,7%

Sumber: Foreman AUTO 2000 (Desember 2016)

Berdasarkan tabel diatas, terlihat tingkat kehadiran karyawan AUTO 2000 Rancaekek selama 4 tahun terakhir pada tahun 2013, 2015 dan 2016 adanya peningkatan yang sangat signifikan meskipun pada tahun 2014 tingkat kehadiran

yang dihasilkan mengalami penurunan, yang artinya tingkat ketidak hadiran karyawan dari tahun ke tahun sangat berfluktuatif dan mencerminkan bahwa kepuasan kerja karyawan AUTO 2000 tidaklah konsisten. Berikutnya peneliti akan menjelaskan dalam tabel hasil wawancara langsung terhadap pihak *Foreman* (Bapak. Iwa Endang Kartiwa).

**Tabel 1.2
Kenaikan Training Karyawan AUTO 2000 Rancaekek (2016)**

No	Triwulan	Jumlah Karyawan Yang Mengalami Kenaikan
1	I	4 Karyawan
2	II	9 Karyawan
3	III	4 Karyawan
4	IV	4 Karyawan
Jumlah		21 Karyawan / Tahun

Sumber: Foreman AUTO 2000 (Tahun 2016)

Berdasarkan data dari tabel di atas, maka perusahaan perlu memperhatikan hal tersebut, agar tidak terus mengalami peningkatan dalam ketidakhadiran karyawan setiap tahunnya dan juga terus memberikan kenaikan training terhadap karyawan yang sudah bekerja dengan maksimal yaitu dengan menjaga kepuasan karyawannya. Biasanya orang akan merasa puas terhadap pekerjaannya, apabila apa yang ia kerjakan itu dianggapnya telah memenuhi harapannya. Kepuasan kerja karyawan juga biasanya timbul dikarenakan adanya pengembangan karir karyawan. Pengembangan karir sangat diharapkan oleh karyawan, karena dalam pengembangan ini akan mendapatkan hak-hak yang lebih baik dari apa yang sudah diperoleh sebelumnya baik material misalnya kenaikan pendapatan, perbaikan fasilitas, dan sebagainya maupun hak-hak yang bersifat non material seperti status social, perasaan bangga, dan sebagainya. Ini dapat dipahami sebagai pendekatan formal dalam upaya peningkatan atau perbaikan, pertumbuhan,

pengetahuan dan kemampuan karyawan agar dapat memastikan bahwa orang-orang yang berkualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia ketika dibutuhkan, dengan demikian perencanaan dan pengembangan karir yang jelas akan membantu karyawan dan juga organisasi dalam meraih sukses. Menurut Siagian (2011: 78) pengembangan karir adalah suatu langkah yang ditempuh perusahaan untuk menghadapi tuntutan tugas karyawan dan untuk menjawab tantangan masa depan dalam mengembangkan sumber daya manusia di perusahaan yang merupakan suatu keharusan dan mutlak diperlukan. Hal ini dapat menimbulkan kepuasan kerja sebagai kondisi emosi positif yang dihasilkan dari penilaian suatu pekerjaan atau pengalaman (Edy Sutrisno, 2006).

Proses penempatan merupakan suatu proses yang sangat menentukan dalam mendapatkan karyawan yang komponen yang dibutuhkan perusahaan, karena penempatan yang tepat akan dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Pengertian penempatan karyawan adalah menempatkan karyawan sesuai dengan kebutuhan dan kompetensinya. Langkah awal dalam menghasilkan sumber daya manusia yang terampil dan handal perlu adanya suatu perencanaan dalam menentukan karyawan yang akan mengisi pekerjaan yang ada dalam perusahaan yang bersangkutan. Keberhasilan dalam pengadaan tenaga kerja terletak pada ketepatan dalam penempatan karyawan, baik penempatan karyawan baru maupun karyawan lama pada posisi jabatan baru. Menurut Melayu S.P. Hasibuan (2007: 112) mengemukakan bahwa penempatan karyawan adalah tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan calon karyawan yang diterima pada jabatan

atau pekerjaan yang dibutuhkan dan sekaligus mendelegasikan authority kepada orang tersebut.

Pengembangan karir karyawan diharapkan dapat memberikan konstribusi yang memadai bagi organisasi disamping merupakan upaya dalam penempatan karyawan dalam organisasi karena kesesuaian penempatan karyawan dengan bidang tugas sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Salah satu sarana penting pada sumber daya manusia dalam sebuah organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja para karyawan.

Berdasarkan pemaparan permasalahan di atas mengenai pentingnya pengembangan karir karyawan dan penempatan karyawan sebagai komponen penting dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan di AUTO 2000 maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pengembangan Karir dan Penempatan Karyawan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di AUTO 2000 Rancaekek”**.



B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka untuk lebih mengarakan pembahasan dalam pemecahan masalah, diperlukan adanya identifikasi masalah. Untuk lebih jelasnya identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

AUTO 2000 merupakan penyalur tunggal dari kendaraan bermotor merek Toyota di Indonesia yang bekerja sama dengan *Toyota Motor Sales, Co.Ltd.*. Pada tahun 1989, tepatnya tanggal 1 September 1989, perusahaan PT. Astra Motor Sales bergabung dengan PT. ASTRA *International, Inc.*, dan menjadi divisi Toyota dengan nama PT. ASTRA *International Toyota Sales Operation* atau yang disebut dengan AUTO 2000. AUTO 2000 bergerak dalam bidang perdagangan dan jasa kendaraan merk Toyota. Semakin berkembangnya perusahaan AUTO 2000 di Indonesia ini memudahkan para konsumen dalam melakukan pembelian dan service kendaraan sehingga AUTO 2000 mendirikan perusahaan baru salah satunya yang berada di daerah Rancaekek berdiri sejak tahun 2013.

Kepuasan kerja mempunyai arti penting baik bagi karyawan maupun perusahaan, terutama karena menciptakan keadaan positif di dalam lingkungan kerja perusahaan. Apabila karyawan kurang mendapatkan kepuasan kerja, mereka cenderung lebih sering absen, karena merasa malas untuk bekerja. Hal tersebut dapat terlihat pada data absensi AUTO 2000 selama empat tahun terakhir yaitu tahun 2013 hingga 2016 yang terus mengalami peningkatan dari tahun ketahunnya.

Apabila persoalan ketidakpuasan karyawan tidak ditangani secara serius, hal tersebut akan berdampak negatif terhadap perusahaan, karena semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka semakin tinggi pula *output* yang nantinya dihasilkan dan sebaliknya, semakin rendah kepuasan kerja karyawan maka semakin rendah pula *output* yang akan dihasilkan nantinya.

Menjaga kepuasan kerja karyawan dapat dilakukan dengan pengembangan karir karyawan yang baik dan penempatan karyawan yang tepat sesuai prinsip *the right man in the right place*. Keduanya merupakan hal yang dapat menyokong kepuasan kerja karyawan, dimana selama ini kedua hal tersebut kurang terperhatikan oleh perusahaan. Padahal semakin baik pengembangan karir karyawan dan penempatan karyawan yang dilakukan oleh perusahaan, maka akan semakin tinggi kepuasan yang akan dirasakan oleh karyawan tersebut.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis merumuskan masalah penelitian ini dalam 3 pertanyaan penelitian berikut:

1. Seberapa besar pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada AUTO 2000?
2. Seberapa besar penempatan karyawan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada AUTO 2000?
3. Seberapa besar pengembangan karir dan penempatan karyawan secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada AUTO 2000?

D. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah seperti apa yang di tetapkan di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menguji seberapa besar pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada AUTO 2000.
2. Untuk menguji seberapa besar penempatan karyawan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada AUTO 2000.
3. Untuk menguji seberapa besar pengembangan karir dan penempatan karyawan secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada AUTO 2000.

E. Kegunaan Penelitian

Penelitian yang dilakukan ini memiliki kegunaan teoritis dan praktis akan dipaparkan sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoritis
 - a) Bagi peneliti, penelitian ini untuk memperdalam ilmu, pengalaman dan pengetahuan khususnya mengenai pentingnya pengaruh Pengembangan Karir Karyawan dan Penempatan Karyawan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Serta memiliki kerangka berpikir yang sistematis dan menambah pengalaman mengenai bagaimana membuat suatu karya tulis ilmiah khususnya membuat skripsi yang baik.
 - b) Bagi Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung, penelitian ini dapat menjadi bahan referensi bagi mahasiswa lain khususnya mahasiswa jurusan Manajemen kosentrasi MSDM yang

akan menindaklanjuti penelitian ini dengan mengambil penelitian yang sama dan dengan informan penelitian yang lebih baik.

- c) Bagi tempat penelitian baik Instansi Pemerintahan maupun Perusahaan, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan khususnya mengenai pentingnya Pengembangan Karir Karyawan dan Penempatan Karyawan AUTO 2000 Rancaekek agar dapat diperhatikan lebih jauh lagi.

2. Kegunaan Praktis

- a) Penelitian ini diharapkan menjadi sumbangan pemikiran dan masukan kepada tempat penelitian baik Instansi Pemerintahan maupun Perusahaan akan pentingnya pengaruh Pengembangan Karir Karyawan dan Penempatan Karyawan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.
- b) Memenuhi salah satu syarat untuk mendapatkan Gelar Sarjana Ekonomi dari Jurusan Manajemen Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung.

F. Kerangka Pemikiran

1. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Pengembangan karir merupakan hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan, karena menurut Moekijat (2010) mengemukakan bahwa kepuasan kerja karyawan tidak dipengaruhi oleh gaji semata, banyak faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuaan kerja diantaranya adalah kesesuaian kerja, kebijakan organisasi termasuk kesempatan untuk berkembang, lingkungan kerja, dan perilaku atasan.

Menurut Marwansyah (2012), juga menyatakan bahwa pengelolaan karir menjadi sesuatu yang sangat penting sebagai usaha pengembangan pegawai dan peningkatan kemampuan organisasi serta sebagai peningkatan kepuasan kerja yang dibutuhkan untuk memenangkan persaingan. Dengan adanya perhatian yang besar dari perusahaan terhadap kemajuan karir karyawannya, akan membuat kepuasan kerja karyawannya meningkat. Dimana dengan kepuasan kerja yang meningkat akan meningkatkan pula kinerja perusahaan secara keseluruhan.

2. Pengaruh Penempatan Karyawan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Seperti pendapat yang diungkapkan oleh Mangkunegara (2009) salah satu aspek yang dapat menyokong kepuasan kerja karyawan adalah penempatan karyawan. *Job Descriptive Index (JDI)* dalam Rivai (2010) juga menyebutkan salah satu faktor penyebab kepuasan kerja adalah bekerja pada tempat yang tepat.

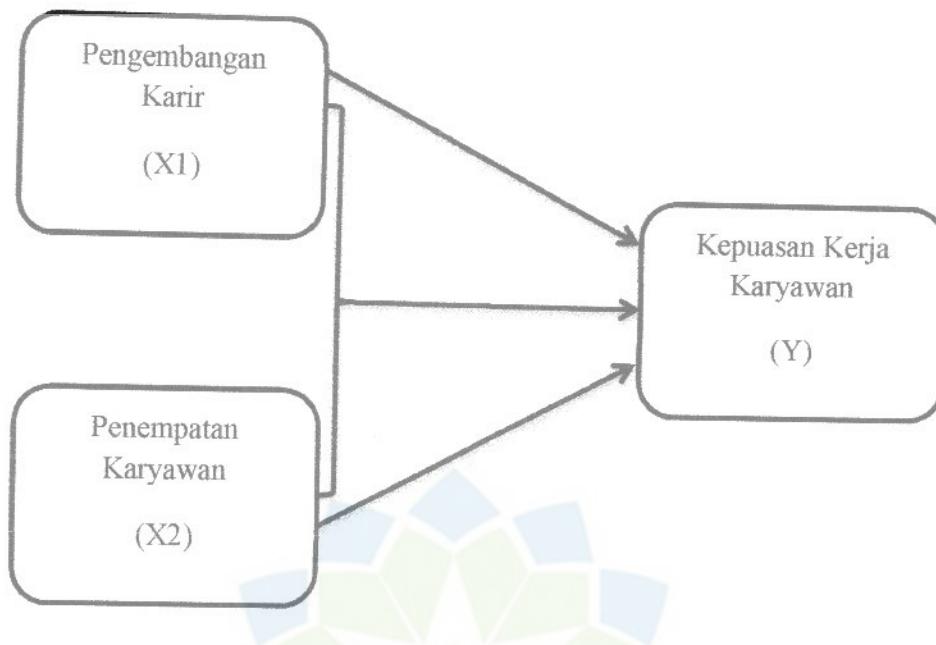
Penempatan karyawan adalah tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan calon karyawan yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan pekerjaan yang membutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan authority kepada orang tersebut. penempatan karyawan yang sesuai dalam sebuah Organisasi akan berdampak positif terhadap kepuasan kerja karyawan ini menyebabkan Individu akan melakukan pekerjaanya dengan maksimal.

3. Pengaruh Pengembangan Karir dan Penempatan Karyawan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Mangkunegara (2009) menyebutkan, kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, mutu pengawasan. Sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya, antara lain seperti umur, kondisi kesehatan, kemampuan, dan pendidikan.

Pengembangan karir karyawan dan penempatan kerja karyawan merupakan bagian dari aktivitas MSDM yang pelaksanaannya perlu diperhatikan oleh perusahaan, karena keduanya dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan itu sendiri. Semakin baik pengembangan karir dan penempatan kerja yang dilakukan oleh suatu perusahaan, maka akan semakin tinggi kepuasan yang akan dirasakan oleh karyawan tersebut.

Gambar 1.1
Kerangka Pemikiran



G. Penelitian Terdahulu

Sebelum peneliti melakukan penelitian ini telah ada beberapa penelitian dengan judul yang sama tetapi dengan objek yang berbeda. Objek yang peneliti ambil adalah AUTO 2000, peneliti mengambil objek tersebut dikarenakan belum adanya penelitian dengan objek AUTO 2000 dengan judul yang sama selain itu peneliti melihat dari sudut pandang masalah yang ada di AUTO 2000 yang merupakan bengkel terbesar dan terlengkap di Asia Tenggara berjumlah 174 cabang di seluruh Indonesia maka peneliti memutuskan untuk melakukan penelitian di salah satu outlet bengkel yaitu di AUTO 2000 Rancaekek.

Dari penelitian terdahulu yang telah peneliti paparkan diatas pertama adalah skripsi dari Husna Purnama (2008) dengan judul “Analisis Pengaruh

Penepatan Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Pada Perusahaa Sagu Aren Nasional di Bandar Lampung” terdapat pengaruh dari hasil penelitiannya. Kedua skripsi dari Septyaningsih Ekayadi (2009) dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. RIMBAJATIRAYA CITRAKARYA” Secara keseluruhan dari kedua variabel, ternyata pengembangan karir mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap kepuasan kerja karyawan. Ketiga penelitian dari Agus Dwi Nugroho dan Kunartinah (2012) dengan judul “Analisis Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja dengan Mediasi Motivasi Kerja” terdapat pengaruh dari hasil penelitiannya. Keempat skripsi dari Hasbi (2012) dengan judul “Pengaruh Penempatan Karyawan dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Perum Bulog Divre Riau” tidak adanya pengaruh dari hasil penelitiannya. Kelima penelitian dari Novita Sari dan Endang Sutrisna (2014) dengan judul “Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Pekanbaru” terdapat pengaruh dari hasil penelitiannya.

Sedangkan judul yang peneliti ambil yaitu Pengaruh Pengembangan Karir dan Penempatan Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di AUTO 2000 Rancaekek perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang diuraikan diatas adalah objek penelitian yaitu dealer sekaligus bengkel resmi Toyota dikawasan daerah perindustrian dengan banyaknya persaingan namun tetap menjaga kepercayaan masyarakat sehingga mampu bersaing dengan dealer lain.

Berikut ini merupakan hasil penelitian terdahulu yang berasal dari penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, telah peneliti cantumkan kedalam tabel berikut :

Tabel 1.3
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variable	Hasil Penelitian
1.	Husna Purnama (2008)	Analisis Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Pada Perusahaan Sagu Aren Nasional di Bandar Lampung	Adanya Variabel Penempatan Karyawan dan Kepuasan Kerja	Penempatan Karyawan berpengaruh positif terhadap kepuaan kerja karyawan dengan t hitung lebih besar dari pada t table sebesar $4,664 > 1,706$.
2.	Septyaningsih Ekayadi (2009)	Pengaruh Motivasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. RIMBAJATIRA YA CITRAKARYA	Adanya variable pengembangan karir dan kepuasan kerja.	Motivasi dan pengembangan karir secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Secara parsial hanya variabel pengembangan karir yang mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja. Secara keseluruhan dari kedua variabel, ternyata pengembangan karir mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap kepuasan kerja karyawan.
3.	Agus Dwi Nugroho dan	Analisis Pengaruh	Adanya variable pengembangan	Variable kompensasi dan pengembangan karir

	Kunartinah (2012)	Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja dengan Mediasi Motivasi Kerja	karir dan kepuasan kerja.	berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel motivasi kerja, dengan nilai R Square = 0,474 atau 47,4%. Variabel kompensasi, pengembangan karir, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. Dengan nilai R Squre = 0,727 atau 72,7%.
4.	Hasbi (2012)	Pengaruh Penempatan Karyawan dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Perum Bulog Divre Riau	Adanya Variabel Penempatan Karyawan dan Kepuasan Kerja Karyawan.	Penempatan Karyawan tidak mempunyai Pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Dengan t hitung lebih kecil daripada t table $0,777 < 2,0017$.
5.	Novita Sari dan Endang Sutrisna (2014)	Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Pekanbaru.	Adanya Variabel Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja Karyawan.	Variabel Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja dengan nilai signifikansi sebesar 0,02 dengan taraf signifikansi 0,05.

Sumber : Dibuat Peneliti (2016)

H. Hipotesis

Hipotesis menurut Sugiyono (2012:) merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik. Berdasarkan teori dan kerangka berpikir yang telah dibuat maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. Hipotesis I

H_0 ₁ : Pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

H_{a1} : Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. Hipotesis II

H_0 ₂ : Penempatan karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

H_{a2} : Penempatan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

3. Hipotesis III

H_0 ₃ : Pengembangan karir dan Penempatan karyawan secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

H_{a3} : Pengembangan karir dan Penempatan karyawan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.