**BAB III**

**METODE DAN OBJEK PENELITIAN**

**3.1 Metode Penelitian**

**3.1.1 Paradigma Penelitian**

Menurut **Denzin dan Lincoln (1994: 107)** paradigma dipandang sebagai **seperangkat keyakinan-keyakinan dasar (*basic believes*) yang berhubungan dengan yang pokok atau prinsip. Paradigma adalah representasi yang menggambarkan tentang alam semesta (world).** Sedangkan pengertian paradigma menurut Sugiyono (2004:36) yaitu sebagai berikut:

**Paradigma penelitian merupakan pola pikir yang menunjukkan hubungan antara variabel yang akan diteliti yang sekaligus mencerminkan jenis dan jumlah rumusan masalah yang dijawab melalui penelitian, teori yang digunakan untuk merumuskan hipotesis, jenis dan jumlah hipotesis dan teknik analisis statistik yang akan digunakan.**

Paradigma yang digunakan dalam penelitian ini adalah paradigma penelitian sederhana. Paradigma penelitian sederhana terdiri atas satu variabel bebas yaitu pengembangan karir yang ditunjukkan dengan (X) dan satu variabel terikat yaitu kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan (Y). Paradigma penelitian dalam penelitian dapat dilihat pada gambar berikut ini:

**Gambar 3.1**

**Paradigma Penelitian**

ε

X

Variabel X

X

Variabel Y

Keterangan:

Variabel (X) = Independent/bebas (Pengembangan Karir)

Variabel (Y) = Dependent/terikat (Kinerja Karyawan)

ε (epsilon) = Variabel lain diluar penelitian

= Pengaruh / hubungan kausalitas

**3.1.2 Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan Metode Survei Penjelasan (*Explanatory Survei Method).* Metode ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh **Kerlinger (2006:660)** dimana penelitian survey ini merupakan penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut sehingga ditemui kejadian-kejadian relatif, distribusi dan hubungan antara variabel sosiologis maupun psikologis.

Penelitian ini bersifat verifikatif dan deskriftif.**Cooper dan Schindler (2006:151)** menyatakan bahwa :

**“Studi deskriptif berusaha menjelaskan atau mendefinisikan suatu subjek, dengan membuat profil sekelompok permasalahan, orang atau kejadian melalui pengumpulan data, mentabulasikan frekuensi dari variabel penelitian atau interaksi mereka; studi ini dapat menjelaskan siapa, apa, kapan, dimana, atau bagaimana; studi ini mencakup hipotesis atau pertanyaan atau pernyataan riset tentang ukuran, bentuk, penyebaran, atau keberadaan suatu variabel.”**

Penelitian ini juga menggunakan metode verifikatif yang bertujuan untuk menguji kebenaran hipotesis yang dilakukan melalui pengumpulan data, sesuai dengan tujuan penelitian yaitu ingin mengetahui besarnya pengaruh variabel penjelas terhadap variabel dependen penelitian.

* + 1. **Variabel Penelitian dan Operasionalisasi Variabel**

Menurut **Sugiono (2011:59)** mengemukakan bahwa variabel merupakan suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannnya”. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel yaitu variabel independen atau variabel bebas dan variabel dependen atau terikat. Variabel-variabel tersebut adalah sebagai berikut:

1. Variabel independen sering disebut variabel stimulus, prediktor antecedent atau sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah pengembangan karir (X).
2. Variabel dependen

Variabel dependen sering disebut sebagai variabel output, kriteria, atau dalam bahasa Indonesia sering disebut variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y)

Setelah menentukan mana variabel X dan variabel Y, maka langkah selanjutnya adalah membuat operasionalisasi variabel. Dalam suatu penelitian operasionalisasi variabel terdiri dari dua jenis yaitu variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Dalam penelitian ini variabel bebas adalah pengembangan karir sedangkan variabel terikat adalah kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini, penulis menyusun operasional variabel untuk menghindari kesalahan dan membatasi permasalahan yang diteliti dalam bentuk tabel sebagai berikut :

**Tabel 3.1**

**OPERASIONALISASI VARIABEL**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | **Definisi Operasional** | **Indikator** | **Sub Indikator** | **No. Angket** |
| Pengembangan karir (X) (Veithzal, 2004) | Proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam mencapai karier yang diinginkan, menyesesuaikan antara kebutuhan dan tujuan karyawan. | Prestasi kerja | * Pencapaian Hasil kerja * Perilaku * Absensi * Kesempatan karir | 1-4 |
| Exposure | * Dukungan karir * Peningkatan hasil kerja * Jaringan kerja | 5-7 |
| Permintaan berhenti | * Kejelasan jenjang karir * Peningkatan penghasilan yang jelas | 8-9 |
| Kesempatan untuk tumbuh | * Kesempatan pengembangan karir * Kesempatan pendidikan dan pelatihan | 10-11 |
| Kinerja Karyawan (Y) (Bernardin &Russel, 2010:226) | Catatan hasil kerja atau aktivitas tertentu yang dicapai selama periode waktu tertentu | *Quality Output* | * Kesesuaian kualitas pekerjaan yang dapat diselesaikan sesuai standar yang ditetapkan perusahaan * Menyelesaikan tugas kerja yang diberikan sesuai dengan standar kualitas kerja. | 12-13 |
| *QuantityOutput* | * Kesesuaian jumlah pekerjaan yang bisa diselesaikan sesuai dengan standar perusahaan * Melebihi target kuantitas | 14-15 |
| *Timeliness* | * Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan * Selalu tidak melakukan penundaan pekerjaan | 16-17 |
| *Cost Effectiveness* | * Penggunaan sarana kerja secara efisien * Tingkat kerusakan fasilitas kerja | 18-19 |
| *Need for supervision* | * Bisa menyelesaikan pekerjaan tanpa pengawasan yang ketat * Memiliki disiplin kerja tanpa pengawasan yang ketat | 20-21 |
| *Interpersonal Impact* | * Tingkat hubungan antar karyawan dalam bekerja * Kemampuan bekerjasama dengan rekan sekerja * Kemampuan memecahkan masalah bersama | 22-24 |

Sumber : Hasil Studi Kepustakaan, 2017

* + 1. **Teknik Pengumpulan Data**

Jenis data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data primer. Menurut **Indriantoro dan Supomo (2009:62)** mengemukakan bahwa data primer sebagai berikut:

**“Jenis data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara) berupa pendapat atau opini subyek (orang) secara individual atau kelompok, yang dikumpulkan untuk menjawab perumusan masalah dalam penelitian.”**

Teknik Pengumpulan data yang dilakukan oleh penulis antara lain sebagai berikut:

a. Data Primer

1. Angket/Kuesioner

Penulis menyebarkan angket, yang disebarkan kepada responden yang dibuat dalam bentuk pertanyaan-pertanyaan yang bersifat tertutup dan setiap subjek diminta untuk memilih salah satu alternatif jawaban yang ditentukan. Dalam peneltian ini data primer diperoleh langsung dari kuesioner yang telah diisi oleh karyawan PT. Pos Indonesia (Persero). Dalam penelitian ini, peneliti mengumpulkan data primer dengan cara kuesioner. Kuesioner merupakan pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono,2009:72). Kuesioner diberikan kepada karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) yang dijadikan sampel penelitian atau responden penelitian.

1. Wawancara/Interview

Penulis mengadakan wawancara secara langsung kepada pihak-pihak yang terkait agar bisa memberikan keterangan/informasi mengenai masalah yang akan dibahas

b. Data Sekunder

Studi pustaka dilakukan dengan mempelajari literatur, buku, jurnal, buletin, majalah surat kabar yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Pada dasarnya populasi ialah keseluruhan subjek penelitian **(Arikunto, 200:130).** Populasi merupakan sifat-sifat atau karakteristik dari sekelompok subjek, gejala atau objek. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) yang berjumlah 676 orang

Penentuan sampel diartikan sebagai proses memilih sejumlah unit atau elemen yang mewakili populasi untuk dibuat generalisasi tentang karakteristik dari populasi yang dimiliki. Pemilihan sampel yang tepat merupakan tahap yang sangat penting dalam mengadakan suatu penelitian. Menurut **Sugiyono (2010:62)** sampel merupakan sebagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

**3.1.5 Teknik Analisis Data**

Penelitian ini menggunakan teknik sampel *Simple Random Sampling*, adalah teknik penentuan sampel dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu **(Sugiyono, 2009: 74).**

Menurut Arikunto (2009 :96) mengemukakan bahwa :

**“Dalam teknik *Simple Random Sampling* semua subyek yang termasuk dalam populasi mempunyai kesempatan untuk dijadikan anggota sampel. Masing-masing subyek diberi nomor urut dengan abjad nama atau urutan nomor semula. Dengan kertas gulungan yang berisi nomor-nomor subyek, dilakukan lotre seperti cara lotre yang sudah umum dikenal.”**

Menurut **Sugiyono (2009:96)** sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. untuk menentukan ukuran sampel dari suatu populasi digunakan rumus Taro Yamane **(Riduwan, 2008:65),** yaitu :

n =

dimana : n = Ukuran sampel

N = Ukuran Populasi

d = Tingkat presisi yang ditetapkan (10%)

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) dari berbagai Direktorat antara lain Direktorat SDM dan Umum, Direktorat Keuangan, Direktorat Operasi, Direktorat pemasaran, Direktorat Teknologi dan Jasa Keuangan, Non Direktorat yaitu sebanyak 676 orang yang terdiri dari para staf manajer. Adapun komposisi karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel 3.2 Komposisi Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero)**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No | Unit Kerja | Strata (Ni) | Jumlah Populasi |
| 1 | Direktorat SDM dan Umum | N1 | 125 |
| 2 | Direktorat Operasi | N2 | 53 |
| 3 | Direktorat Keuangan | N3 | 101 |
| 4 | Direktorat Pemasaran | N4 | 21 |
| 5 | Direktorat Teknologi dan Jasa Keuangan | N5 | 156 |
| 6 | Non Direktorat | N6 | 220 |
| Total | | | 676 |

Sumber : Data Penelitian, 2017

Sedangkan jumlah sampel minimal untuk penelitian ini berdasarkan rumus diatas adalah sebanyak 87 orang karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) yang terdiri dari para staf manajer.

= 87

Sesuai dengan teknik penentuan sampel seperti diatas, maka ukuran sampel tersebut sudah dapat mewakili populasi sehingga penelitian dari sampel dapat menggambarkan karakteristik populasi. Ukuran sampel pada PT. Pos Indonesia (Persero) menggunakan alokasi sampel proposional dengan rumus berikut:

Dimana : ni = besarnya sampel pada strata ke-i

Ni = besarnya populasi pada strata ke-i

N = besarnya populasi secara keseluruhan

n = besarnya ukuran sampel

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan rumus diatas maka diperoleh sampel untuk masing-masing strata (Ni) sebagai berikut :

**Tabel 3.3 Alokasi Proposional Populasi dan Sampel Penelitian**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No. | Unit Kerja | Strata (Ni) | Sampel | Rumus | Prosentase |
| 1 | Direktorat SDM dan Umum | N1 | 16 | 16/87 x100% | 2,4% |
| 2 | Direktorat Operasi | N2 | 7 | 7/87 x100% | 1,0% |
| 3 | Direktorat Keuangan | N3 | 13 | 13/87 x100% | 2,0 % |
| 4 | Direktorat pemasaran | N4 | 3 | 3/87 x100% | 0,4% |
| 5 | Direktorat Teknologi dan Jasa Keuangan | N5 | 20 | 20/87 x100% | 3,0 % |
| 6 | Non Direktorat | N6 | 28 | 28/87 x100% | 4,1% |
| Total | | | 87 |  | 12,9% |

Sumber: Data diolah peneliti, 2017

**a. Pengujian Intrumen Penelitian**

Pengujian instrument penelitian dilakukan melalui pengujian validitas dan pengujian reliabilitas.

1. **Uji Validitas**

Validitas merupakan uji homogenitas item pertanyaan per variabel untuk menunjukkan sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur untuk melakukan fungsinya. Semakin tinggi validitas alat ukur maka semakin kecil varian kesalahannya.

Dengan demikian uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Untuk menguji validitas kuesioner digunakan rumus kolerasi *Product Moment* Pearson, yaitu : **(Arikunto, 2009:146)**

*n* (Σ*xy*)-Σ*x.*Σ*y*

rxy =

√ {*n*Σx2-(Σx)2 *n* Σy2-(Σy)2}

Keterangan :

*rxy*  = koefisien korelasi *Product Moment* Pearson

*y* = skor item total

*x*  = skor pertanyaan

*n* = jumlah pertanyaan

Dengan kriteria jika diperoleh *r* hitung >*r* tabel, butir pertanyaan tersebut valid, tetapi jika rhitung <*r* tabel, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid.Selanjutnya uji validitas dalam penelitian ini akan dilakukan dengan Program *SPSS ver* 21 *for windows*.

**2.Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas merupakan kriteria tingkat kemantapan atau konsistensi suatu alat ukur (kuesioner). Suatu kuesioner dapat dikatakan mantap bila dalam pengukurannya secara berulang-ulang dapat memberikan hasil yang sama (dengan catatan semua kondisi tidak berubah). Jadi, suatu kuesioner disebut reliabel atau handal apabila jawaban seseorang atas pertanyaan adalah konsisten dari waktu ke waktu. Untuk mengukur reabilitas digunakan alat ukur dengan teknik Alpha Cronbach dengan rumus sebagai berikut: **(Arikunto, 2009:146).**

*k* 1-Σαb2)

*rn* =

*k*-1 α12

Keterangan:

rn = Reabilitas instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan

Σαb2 = Jumlah varian butir

α12 = Varian total

Keputusan realibel tidaknya kuesioner dinyatakan apabila diperoleh nilai *r* hitung > *r* tabel dengan taraf signifikan 5% maka butir pertanyaan tersebut realibel.

Menurut **Sugiyono (2009:76),** realibilitas dapat dilihat dari nilai koefsiien alpha dengan kriteria sebagai berikut:

* + 1. < 0,6 secara umum reliabilitasnya dikatakan lemah.
    2. 0,6 – 0,79 realibilitasnya dapat diterima.
    3. > 0,8 reliabilitasnya dapat dikatakan baik.

Selanjutnya dikatakan nilai koefisien alpha semakin mendekati angka 1 maka reliabilitasnya akan semakin baik. Instrumen penelitian yang handal atau reliabel apabila hasil pengujian reliabilitas menghasilkan nilai koefisien alpha yang lebih besar dari 0,6 **(Sekaran, 2003:276).**

**c. Pengukuran Variabel**

Pengukuran variabel dilakukan dengan jalan mengajukan kuesioner kepada para responden, baik untuk variabel independen-nya maupun untuk variabel dependen-nya.Kuesioner atau daftar pertanyaan disusun dengan memperhatikan/menerapkan *Skala Likert*, yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang variabel penelitian.Dengan *Skala Likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan **(Sugiyono, 2009:86).**

Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan Skala Likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata antara lain :

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Sangat Setuju | (SS) | 5 |
| Setuju | (S) | 4 |
| Kurang setuju | (KS) | 3 |
| Tidak Setuju | (TS) | 2 |
| Sangat Tidak Setuju | (STS) | 1 |

**d. Analisis Data**

1. **Analisis Deskriptif**

Analisis deskriptif ini dimaksudkan untuk mendeskriptifkan atau menggambarkan (1) Pengembangan karir diPT. Pos Indonesia (Persero) (2)kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero). Pendeskripsian atau pengkategorian data untuk menentukan kategori Sangat Baik, Baik, Cukup, Kurang dan Sangat Kurang, terlebih dahulu harus menentukan nilai indeks minimum, maksimum, dan intervalnya serta jarak intervalnya sebagai berikut:

* 1. Nilai indeks minimum adalah skor minimum dikali jumlah responden.
  2. Nilai indeks maksimum adalah skor tertinggi dikali jumlah responden.
  3. Interval adalah selisih antara nilai indeks maksimum dengan nilai indeks minimum.
  4. Jarak interval adalah interval ini dibagi jumlah jenjang yang digunakan, yang dalam hal ini adalah 5.

Pada penelitian ini jarak interval untuk dengan 100 orang responden ditentukan dengan perhitungan sebagai berikut:

Nilai Indeks Minimum = Skor Minimum x Jumlah Responden

= 1 x 100 = 100

Nilai Indeks Maksimum = Skor Maksimum x Jumlah Responden

= 5 x 100 = 400

Interval = Nilai Indeks Maksimum – Nilai Indeks Minimum

= 500 – 100 = 400

Jarak Interval = Interval : Jenjang (5) = 400 : 5 = 80

Jarak interval ini digambarkan sebagai berikut:

**275 skor pertanyaan**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Sangat  Kurang | Kurang | Cukup | Baik | Sangat  Baik |

80 160 240 320 320

Selanjutnya skor total masing-masing pertanyaan di-plot-kan pada garis interval tersebut, misal saja skor total jumlahnya 275 (lihat garis panah), maka kategori pertanyaan yang dianalisis berada pada kategori “Baik”.

**b. Analisa Kuantitatif**

Analisis data yang digunakan dalam penelitian adalah metode analisis regresi. Dalam analisis regresi akan dikembangkan sebuah *estimating equation* (persamaan regresi) yaitu formula matematika yang mencari nilai variabel dependent dari nilai independent yang diketahui.

Analisis regresi digunakan terutama untuk peramalan, dimana dalam model tersebut terdapat sebuah variabel dependent dan variabel independent. Dalam prakteknya, metode analisis regresi sering dibedakan antara *simple regression* dan *multiple regression*. Disebut *simple regression* jika hanya ada satu variabel independent, sedangkan disebut *multiple regression*, jika ada lebih dari satu variabel independent.

Dalam penelitian ini terdapat 1 (satu) variabel dependent, yaitu komitmen organisasional dan 1 (satu) variabel independent*,* yaitu pengembangan karir. Berdasarkan hal tersebut maka metode analisis yang digunakan adalah regresi linier sederhana, yang persamaannya dapat dikemukakan sebagai berikut:

Y = a + bX + + e

Keterangan:

Y = Pengembangan karir

X = Kinerja Karyawan

a = konstanta regresi

b = koefisien regresi

e = *error*

**c. Koefisien Determinasi**

Ketepatan fungsi regresi sample dalam menaksir nilai aktual dapat diukur dari *goodness of fit*-nya. Secara statistik, ini dapat diukur dari nilai koefisien determinasi, nilai statistik F dan nilai statistik t. Perhitungan statistik disebut signifikan secara statistik apabila nilai uji statistiknya berada dalam daerah kritis (daerah dimana Ho ditolak). Sebaliknya disebut tidak signifikan bila nilai uji statistiknya berada dalam daerah dimana Ho diterima.

Menurut **Riduwan (2008:136)** koefisien determinasi dilakukan untuk menyatakan besar kecilnya sumbangan variabel X terhdap Y. pada penelitian ini dilakukan untuk mengetahui besarnya koefisien determinasi agar dapat diketahui seberapa besar sumbangan variabel X atau pengembangan karir terhadap variabel Y atau komitmen organisasional. Koefisien determinasi dirumuskan sebagai berikut



Kd = nilai koefisien determinasi

R = nilai koefisien korelasi

**d. Pengujian Hipotesis**

Menurut **Sugiyono (2009:221)** mengatakan bahwa :

**“Secara statistik hipotesis diartikan sebagai pernyataan mengenai keadaan populasi (parameter) yang akan di uji kebenarannya berdasarkan data yang diperoleh dari sampel penelitian (*statistic*) jadi maksudnya adalah taksiran keadaan populasi melalui dua sampel.”**

Pengujian ada tidaknya pengaruh antara variabel X dengan variabel Y dilakukan dengan menggunakan perhitungan regresi sederhana yang menyangkut sebuah variabel *independent* dan sebuah variabel *dependent*. Karena menggunakan regresi maka hipotesis nol (Ho) menyatakan tidak ada perbedaan antara dua variabel, atau tidak adanya pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Sedangkan hipotesis alternatif (Ha) menyatakan adanya pengaruh antara variabel X dan variabel Y.

1. Ho : rs < 0: Pengembangan Karir (X) : Kinerja Karyawan (Y) artinya tidak ada pengaruh positif antara pengembangan karir dan kinerja karyawan.
2. H1 : rs ≤ 0: Pengembangan Karir (X) : Kinerja Karyawan (Y) artinya terdapat pengaruh antara pengembangan karir dan kinerja karyawan.
3. rs, sebagai simbol untuk mengatur eratnya hubungan dua variabel penelitian yaitu pengembangan karir (X) : kinerja karyawan (Y).
4. Alpa (α), yaitu tingkat keabsahan dengan derajat kepercayaan (simpangan baku) 95% dengan tingkat kekeliruan 5% atau α = 0,05. Jika terjadi kesalahan / kekeliruan dalam analisis tersebut yang dapat ditorelansi hanya sampai 5%.Taraf signifikansi dinyatakan sebesar 5 % atau 0,05 dengan derajat kebebasan sebesar dk = n – 2

Hipotesis tersebut kemudian diuji dengan rumus sebagai berikut:

****

Dimana:

t = hitung

rs = koefisien korelasi

n = Banyaknya sampel

Hasil t hitung dengan t tabel agar diketahui apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengembangan karir terhadap kinerja karyawan dengan hipotesis:

1. Jika t hitung > t tabel, maka Ho ditolak
2. Jika t hitung< t tabel, maka Ho diterima

Setelah pengujian hipotesis dan hasilnya segnifikan maka pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi menurut Sugiyono (2000:149) adalah sebagai berikut:

1. 0,00 – 0,199 = Hubungan yang sangat rendah
2. 0,20 – 0,399 = Hubungan yang rendah
3. 0,40 – 0,599 = Hubungan yang sedang
4. 0,60 – 0,799 = Hubungan yang kuat
5. 0,80 – 1,00 = Hubungan yang sangat kuat

**3.2 Objek Penelitian**

Tempat penelitian dilaksanakan di PT. Pos Indonesia (Persero) jalan Cilaki No. 73 Bandung. Adapun mengenai profil dari PT. Pos Indonesia (Persero) ialah sebagai berikut :

**3.2.1. Gambaran Umum Objek Penelitian**

Kedatangan bangsa-bangsa eropa pada akhir abad 15 Masehi merupakan awal dari sejarah PT.Pos Indonesia (Persero).Tepatnya dengan ditandai masuknya kapal-kapal laut dari belanda yang dipimpin oleh *Cornelius De Houtman* pada tahun 1596.Pada saat itu, pengiriman surat hanya dilakukan melalui jalan laut menggunakan kapal yang jadwal pelayaran tidak pasti. Untuk memperlancar arus surat-menyurat selama era kolonial Belanda, maka didirikanlah kantor pos yang pertama di Batavia oleh Gubernur Jenderal G.W. Baron pada tanggal 26 Agustus 1746.

Bersamaan dengan ditemukannya teknologi telegraf dan telepon. Maka dibentuklah Post Telegraafend Telepoon Dienst yang dikenal dengan Jawatan Pos Telegraf dan Telepon (Jawatan PPt) pada tahun 1906, seiring dengan tibanya jepang yang mengambil alih kekuasaan Belanda di Indonesia. Jawatan PTT pun terpecah mengikuti struktur organisasi militer Jepang sehingga terdapat jawatan PTT Sumatera, Jawatan PTT Jawa dan Jawatan PTT Sulawesi.

Pada tanggal 14 Agustus 1945 pemerintah Jepang menyerah tanpa syarat kepada sekutu. Pada tanggal 17 Agustus 1945 kemerdekaan Republik Indonesia diproklamasikan, namun penyerahan Jawatan PTT dari tangan jepang ke tangan pemerintah Republik Indonesia tidak berjalan dengan sebagaimana mestinya. Oleh karena itu, pada tanggal 27 September 1945 sekelompok pemuda yang tergabung dalam Angkatan Muda (AMPTT) melakukan pengambilalihan kantor pusat PTT di Bandung dari tangan pemerintah Jepang. Peristiwa ini menjadi tonggak sejarah berdirinya Jawatan PTT Republik Indonesia dan diperingati setiap tahun sebagai Hari Bakti Parpostel.

Pada tahun 1961, berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 240 tahun 1961 status Jawatan PTT kemudian diubah menjadi Perusahaan Negara Pos dan Telekomunikasi. Agar diperoleh kebebasan bergerak yang lebih luas dalam mengembangkan usahanya, akhirnya pada tanggal 6 Juli 1965, PN POSTEL dipecah menjadi PN Pos dan Giro dan PN Telekomunikasi yang diatur dalam peraturan pemerintah No. 29 tahun 1965 dan Peraturan Pemerintah No.30 tahun 1965.

Berdasarkan Undang-undang No. 9 tahun 1969 yang menetapkan status Badan Usaha Milik Negara (BUMN) menjadi Perjan, Perum dan Persero, maka status PN Pos dan Giro pun diubah menjadi Perusahaan Umum (PERUM) Pos dan Giro berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 9 tahun 1978.

Dalam rangka meningkatkan efisiensi dan efektivitas usaha penyelenggaraan jasa Pos dan Giro, Status Perum Pos dan Giro disempurnakan khususnya yang menyangkut tata cara pembinaan dan pengawasan berdasarkan Peraturan Pemerintah No.24 tahun 1984 untuk menghadapi pertumbuhan dunia usaha yang semakin marak dan penuh persaingan diperlukan penyesuaian status badan usaha yang lebih fleksibel dan dinamis agar mampu mengembangkan pelayanan yang lebih baik. Oleh karena itulah status Perum Pos dan Giro berubah menjadi PT. Pos Indonesia (Persero), dengan hukum yaitu Undang-undang No. 1 tahun 1995 tentang perusahaan Persero dan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 5 tahun 1995 tentang peralihan bentuk Perum Pos dan Giro menjadi Persero dan kemudian disyahkan pada tanggal 20 Juni 1995 (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 1995).

Visi dan misi PT. Pos Indonesia (Persero) ditetapkan dengan keputusan Direksi PT. Pos Indonesia (Persero) No. 01/Dirut/1997 tanggal 2 Januari 1997 dan telah beberapa kali disempurnakan terakhir dengan Keputusan Direksi PT. Pos Indonesia (Persero) No. KD 17/Dirut/0604, tanggal 7 Juni 2004 tentang penyempurnaan Visi, Misi dan Penetapan Keyakinan Dasar serta Nilai-nilai Dasar PT. Pos Indonesia (Persero). Adapun visi dari PT. Pos Indonesia (Persero) adalah menjadikan perusahaan pos yang berkemampuan memberikan solusi terbaik dan menjadi pilihan utama stakeholder domestik maupun global dalam mewujudkan pengembangan bisnis dengan pola kemitraan dan didukung oleh sumber daya manusia yang unggul dan menjunjung tinggi nilai. Sedangkan misi dari PT. Pos Indonesia (Persero) ialah memberikan solusi terbaik bagi bisnis, Pemerintah dan Individu melalui penyediaan sistem bisnis dan layanan komunikasi tulis, logistik, transaksi keuangan dan filateli berbasis jejaring terintegrasi, terpercaya dan kompetitif di pasar domestik dan global.

PT. Pos Indonesia (Persero) sebagai BUMN mempunyai tugas pokok yaitu melaksanakan misi bisnis dengan menyediakan jasa yang bermutu tinggi dan berdaya saing kuat baik di pasar dalam negeri maupun internasional serta memupuk keuntungan guna meningkatkan nilai perusahaan, melaksanakan penugasan khusus dari pemerintah untuk menyelenggarakan fungsi kemanfaatan umum dengan tetap memperhatikan misi bisnis.

Dua tugas pokok tersebut tentu saja akan mempengaruhi strategi bisnis corporate dan pembagian sumber daya sehingga kedua peran tersebut dapat dilakukan secara optimal. Sebagai institusi penyelenggara jasa pos yang bersifat universal, PT. Pos Indonesia (Persero) memiliki tiga fungsi yaitu fungsi komersial, pelayanan masyarakat dan kegiatan yang berhubungan dengan pelaksanaan tugas pemerintah (*Public Services Obligation*) secara umum hal ini disesuaikan dengan guildelines for postal legislation and restructuring and Universal Postal Union (UPU).

Sedangkan peran PT. Pos Indonesia (Persero) dalam kontek makro ekonomi, mengacu pada sistem pos nasional seperti tercantum pada keputusan Menteri Perhubungan No. 83 tahun 1998 tentang pedoman dan proses perencanaan di lingkungan departemen perhubungan. Sistem pos nasional adalah suatu tatanan pelayanan pos yang terorganisasi secara kesisteman dengan memanfaatkan sistem transportasi nasional dan sistem komunikasi nasional yang membentuk satu sistem pelayanan jasa pos yang efektif dan efisien dalam jaringan pos yang terpadu, serasi dan harmonis yang menjangkau seluruh wilayah tanah air.

Sementara itu, amandemen ke 4 UUD 1945 pasal 28 (f) menyebutkan bahwa setiap orang berhak untuk berkomunikasi dan memperoleh informasi untuk mengembangkan pribadi dan lingkungan sosialnya serta berhak untuk mencari, memperoleh, memiliki, menyimpan, mengelola dan menyampaikan informasi dengan menggunakan segala jenis saluran yang tersedia. Pasal ini memposisikan pos sebagai salah satu sarana informasi yang dapat digunakan oleh seluruh masyarakat.Fungsi ini sebenarnya representasi dari pemenuhan kewajiban pemerintah melalui PT. Pos Indonesia (Persero) sebagai institusi penyedia jasa komunikasi.

**3.2.2 Sejarah Singkat**

Sejarah mencatat keberadaan Pos Indonesia begitu panjang, Kantorpos pertama didirikan di Batavia (sekarang Jakarta) oleh Gubernur Jenderal G.W Baron van Imhoff pada tanggal 26 Agustus 1746 dengan tujuan untuk lebih menjamin keamanan surat-surat penduduk, terutama bagi mereka yang berdagang dari kantor-kantor di luar Jawa dan bagi mereka yang datang dari dan pergi ke Negeri Belanda. Sejak itulah pelayanan pos telah lahir mengemban peran dan fungsi pelayanan kepada publik.Setelah Kantorpos Batavia didirikan, maka empat tahun kemudian didirikan Kantorpos Semarang untuk mengadakan perhubungan pos yang teratur antara kedua tempat itu dan untuk mempercepat pengirimannya. Rute perjalanan pos kala itu ialah melalui Karawang, Cirebon dan Pekalongan.

Pos Indonesia telah beberapa kali mengalami perubahan status mulai dari Jawatan PTT (Post, Telegraph dan Telephone).Badan usaha yang dipimpin oleh seorang Kepala Jawatan ini operasinya tidak bersifat komersial dan fungsinya lebih diarahkan untuk mengadakan pelayanan publik.Perkembangan terus terjadi hingga statusnya menjadi Perusahaan Negara Pos dan Telekomunikasi (PN Postel). Mengamati perkembangan zaman dimana sektor pos dan telekomunikasi berkembang sangat pesat, maka pada tahun 1965 berganti menjadi Perusahaan Negara Pos dan Giro (PN Pos dan Giro), dan pada tahun 1978 berubah menjadi Perum Pos dan Giro yang sejak ini ditegaskan sebagai badan usaha tunggal dalam menyelenggarakan dinas pos dan giropos baik untuk hubungan dalam maupun luar negeri. Selama 17 tahun berstatus Perum, maka pada Juni 1995 berubah menjadi Perseroan Terbatas dengan nama PT Pos Indonesia (Persero).

Dengan berjalannya waktu, Pos Indonesia kini telah mampu menunjukkan kreatifitasnya dalam pengembangan bidang perposan Indonesia dengan memanfaatkan insfrastruktur jejaring yang dimilikinya yang mencapai sekitar 24 ribu titik layanan yang menjangkau 100 persen kota/kabupaten, hampir 100 persen kecamatan dan 42 persen kelurahan/desa, dan 940 lokasi transmigrasi terpencil di Indonesia. Seiring dengan perkembangan informasi, komunikasi dan teknologi, jejaring Pos Indonesia sudah memiliki lebih dari 3.800 Kantorpos online, serta dilengkapi electronic mobile pos di beberapa kota besar. Semua titik merupakan rantai yang terhubung satu sama lain secara solid & terintegrasi. Sistem Kode Pos diciptakan untuk mempermudah processing kiriman pos dimana tiap jengkal daerah di Indonesia mampu diidentifikasi dengan akurat.

**1746 - KANTORPOS PERTAMA**

Sejarah mencatat keberadaan Pos Indonesia begitu panjang, Kantorpos pertama didirikan di Batavia (sekarang Jakarta) oleh Gubernur Jenderal G.W Baron van Imhoff pada tanggal 26 Agustus 1746 dengan tujuan untuk lebih menjamin keamanan surat-surat penduduk, terutama bagi mereka yang berdagang dari kantor-kantor di luar Jawa dan bagi mereka yang datang dari dan pergi ke Negeri Belanda. Sejak itulah pelayanan pos telah lahir mengemban peran dan fungsi pelayanan kepada publik.

**1875 - POSTEN TELEGRAFDIENST**

Pada tahun ini dinas pos disatukan dengan dinas telegrap dengan status jawatan dengan nama POSTEN TELEGRAFDIENST.

**1877 - Union Postale Universelle**

Sejak pemerintahan kolonial dinas pos pemerintahan Belanda sudah berhubungan dalam pengiriman surat dan barang secara internasional, sehingga tercatat sebagai anggota Union Postale Universelle (UPU).

**1945 - Hari Bakti POSTEL**

Pada saat pendudukan Jepang di Indonesia, jawatan PTT dikuasai oleh militer Jepang, 27 September 1945 Angkatan Muda PTT mengambil alih kekuasaan PTT dan secara resmi berubah menjadi Jawatan PTT Republik Indonesia. Peristiwa tersebut diperingati menjadi hari bakti PTT atau hari bakti POSTEL.

**1965 - PN Pos dan Giro**

Mengamati perkembangan zaman dimana sektor pos dan telekomunikasi berkembang sangat pesat, maka pada tahun 1965 berganti menjadi Perusahan Negara dan Giro (PN Pos dan Giro).

**1978 - Perusahaan Umum Pos dan Giro**

Dan pada tahun 1978 berubah menjadi Perusahaan Umum Pos dan Giro yang sejak ini ditegaskan sebagai badan usaha tunggal dalam menyelenggarakan dinas pos dan giropos baik untuk hubungan dalam maupun luar negeri.

**1995 - PT. Pos Indonesia (Persero)**

Selama 17 tahun berstatus Perusahaan Umum. Pada Juni 1995 berubah menjadi Perseroan Terbatas dengan nama PT. POS INDONESIA (PERSERO)

Bottom of Form

**3.2.3 Visi Misi**

**3.2.3.1 Visi**

* Menjadi raksasa logistik pos dari Timur.

**3.2.3.2 Misi**

* Menjadi aset yang berguna bagi bangsa dan Negara
* Menjadi tempat berkarya yang menyenangkan
* Menjadi pilihan terbaik bagi para pelanggan
* Senantiasa berjuang untuk memberi yang lebih baik bagi bangsa, negara, pelanggan, karyawan, masyarakat serta pemegang saham

**3.2.3 Bidang Usaha PT. Pos Indonesia (Persero)**

PT. Pos Indonesia (Persero) bergerak di bidang pelayanan jasa komunikasi. PT. Pos Indonesia (Persero) mempunyai tugas pokok yaitu membangun, mengusahakan dan mengembangkan pelayanan dalam bidang lalu lintas berita dan informasi tertulis, barang dan uang. Pada pokoknya usaha-usaha yang dijalankan oleh PT. Pos Indonesia (Persero) dalam memberikan pelayanan dan produk kepada masyarakat baik berupa jasa maupun barang melalui media cetak, adio dan televisi. Adapun aneka layanan dan pelayanan Pos adalah:

1. Surat Pos

Layanan standar pengiriman berita yang tersedia di semua kantor pos dengan tarif yang seragam baik untuk perhubungan di dalam maupun luar negeri. Jenis surat pos : surat, kartu pos, warkat pos, majalah, sekogram dan bukusan.

1. Surat kilat dan surat kilat khusus

Layanan untuk kiriman pos cepat di dalam negeri yang menjangkau seluruh Indonesia dengan prioritas kecepatan dalam penyaluran dan pengantarannya. Kalau surat Kilat khusus waktu tempuh antara 24 jam sampai dengan 48 jam.

1. Wesel Pos

Layanan transfer uang sebagai solusi kiriman uang ke seluruh Indonesia. Tersedia beberapa jenis layanan tambahan untuk wesel pos yaitu : wesel pos kilat, wesel pos elektronik, wesel pos berlangganan, wesel pos tebusan dan wesel pos luar negeri/dari beberapa negara.

1. Giro pos

Layanan keuangan untuk menampung, menyimpan, dan pembayaran berbagai transaksi.

1. Ratron

Layanan surat elektronik yang merupakan hibrida antara surat secara fisik dengan kombinasi transmisi data melalui jaringan telekomunikasi. Hasil transfer data berupa copy naskah asli akan diantar ke alamat penerima.

1. Paket Pos

Layanan untuk pengiriman barang yang dapat dilakukan di semua kantor pos.

1. Filateli

Dalam upaya meningkatkan kualitas dan memperkaya khasanah hobi mengumpulkan perangko atau filateli telah dikembangkan pula produk-produk filateli yang lebih atraktif dengan tema penerbitan yang bervariasi.

1. Cek Pos Wisata (CPW)

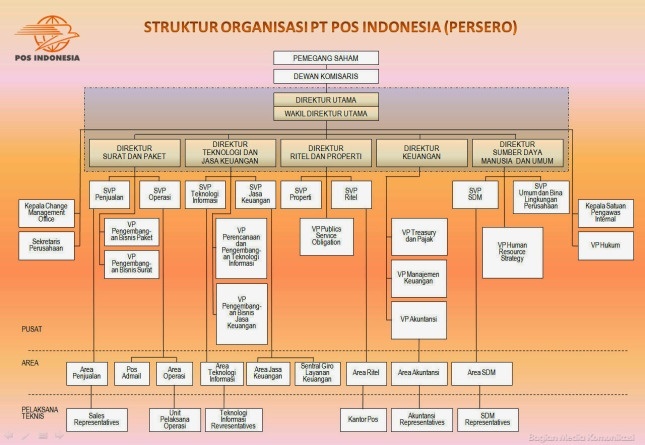
Layanan keuangan sebagai solusi dana perjalanan karena dapat diuangkan disemua kantor pos.

**3.2.4 Struktur Organisasi PT. Pos Indonesia (Persero)**

PT. Pos Indonesia (Persero) adalah Badan Usaha Milik Negara di lingkungan Departemen Perhubungan, dipimpin oleh suatu direksi yang bertanggung jawab terhadap Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS). Bentuk struktur organisasi yang digunakan PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung adalahbentuk *Line and Staf Organization* (garis dan staf), bentuk ini biasanya digunakan pada perusahaan-perusahaan besar yang memiliki kesatuan perintah.

**Gambar 3.2**

**Struktur Organisasi di PT. Pos Indonesia (persero)**



Sumber : PT. Pos Indonesia (Persero)

Berikut uraian tugas dan tanggung jawab bagian-bagian dari struktur organisasi tersebut :

1. **Pemegang saham**

Pada hakekatnya, tanggung jawab pemegang saham sebatas pada jumlah nilai saham yang disetornya. Dia akan bertanggung jawab secara pribadi (tidak terbatas) bila memenuhi salah satu kondisi:

1. Melakukan satu atau lebih hal yang mengakibatkan terjadinya pengungkapan tabir perusahaan atau
2. Menjadi penanggung pribadi (*personal guarantor*) berdasarkan perjanjian penanggungan pribadi sehubungan dengan transaksi pemberian fasilitas kredit oleh bank kepada perusahaan yang bersangkutan berdasarkan perjanjian kredit atau pinjaman tertentu.

Bila dia diwajibkan untuk membayar, maka pemegang saham yang bersangkutan wajib membayar lunas seluruh dan setiap hutang yang harus dibayar oleh perusahaan. Bila ada pemegang saham lain yang mempunyai kewajiban yang sama, maka pelaksanaan kewajiban pembayaran tersebut dilakukan secara tanggung renteng di antara para pemegang saham tersebut. Pihak kreditor sebagai pihak ketiga hanya berkepentingan dalam hal hutangnya lunas (dibayar), sedangkan urusan internal sehubungan dengan pertanggung jawaban secara tanggung renteng itu sewajarnya hanya menjadi urusan di antara para pemegang saham pada perusahaan yang bersangkutan.

1. **Dewan Komisaris**

Dewan Komisaris mengawasi seluruh urusan Perusahaan memberikan saran dan bimbingan untuk Direksi.Setiap anggota Dewan Komisaris bertindak secara independen dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya ke Perusahaan. Tidak satupun dari Komisaris yang memiliki hubungan keluarga, keuangan, manajemen dan/atau hubungan dengan anggota lain dari Dewan Komisaris atau dengan Direksi. Dewan Komisaris bertanggung jawab ke pemegang saham.

**3.2.5 Keadaan Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero)**

Keadaan karyawan pada PT. POS Indonesia (Persero) dalam rangkai pencapaian tujuantidak lepas dari peran pegawai sebagai unsur pelaksanaan kegiatan yang diatur dalam struktur organisasi dan tatakerja.

Tidak dapat dipungkuri bahwa fasilitas kerja dan tingkat pendidikan pegawai dapat mempengaruhi kinerja pegawai pada PT.POS Indonesia (persero).oleh karena itu PT. POS Indonesia (persero) selalu memperhatikan hal tersebut dengan memberikan/menyediakan fasilitas kerja yang baik dan memperhatikan tingkat pendidikan, usia dan keahlian dalam merekrut pegawai.

Gambaran lebih jelas mengenai keadaaan pegawai PT. POS Indonesia (persero)

Berdasarkan tingkat pendidikan adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.4**

**Tingkat Pendidikan Karyawan**

**PT. Pos Indonesia (Persero)**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **NO** | **TINGKAT PENDIDIKAN** | **KARYAWAN** | | **JUMLAH** |
| **ORGANIK** | **PENGKARYAAN** |
| 1 | SD DAN SEDERAJAT | 302 | - | 302 |
| 2 | SLTP DAN SEDERAJAT | 1,409 | - | 1,409 |
| 3 | SLTA DAN SEDERAJAT | 15,229 | 30 | 15,259 |
| 4 | DIPLOMA I / D1 | 217 | - | 217 |
| 5 | DIPLOMA II / D2 | 32 | - | 32 |
| 6 | DIPLOMA III / D3 | 1,351 | 8 | 1,359 |
| 7 | DIPLOMA IV / D4 | 36 | 2 | 38 |
| 8 | SARJANA MUDA | 58 | - | 58 |
| 9 | SARJANA | 2,932 | 52 | 2,984 |
| 10 | PASCA SARJANA | 151 | 20 | 171 |
| 11 | DOKTOR | 6 | - | 6 |
|  | **JUMLAH** | **21,723** | **112** | **21,835** |

Sumber: PT. Pos Indonesia (Persero) , 2017

**3.3 Gambaran umum variabel yang diteliti**

Objek penelitian dalam penelitian ini adalah pengembangan karir dan kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero). Variabel bebas (*Independent*) dalam penelitian ini adalah pengembangan karir dan variabel terikat (*dependent*) adalah kinerja pegawai.