

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Mengawali abad ke-20 perusahaan-perusahaan mulai menjadikan SDM sebagai sumber daya utama dari suatu perusahaan sehingga mulai terbentuk adanya departemen SDM dalam setiap perusahaan. Sebagai hasilnya, banyak perusahaan mulai mengungkapkan perlunya perencanaan dan pengembangan karir, informasi karir, konseling yang berhubungan dengan karir. Namun, tanggung jawab utama untuk perencanaan dan pengembangan karir terletak pada pribadi SDM itu sendiri.

Sumber Daya Manusia adalah salah satu sumber daya perusahaan yang sangat penting, tanpa adanya sumber daya yang baik perusahaan tidak dapat berjalan sesuai dengan harapan dan akhirnya tujuan perusahaanpun tidak akan tercapai, sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam setiap perusahaan karena sumber daya manusia sebagai penggerak seluruh tujuan perusahaan. Sumber daya merupakan upaya terencana yang dilakukan oleh manajemen untuk meningkatkan kompetensi pekerja dan kinerja organisasi melalui program-program pelatihan, pendidikan, dan pengembangan. Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan salah satu fungsi utama dalam Manajemen SDM.

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu pengembangan karir. Pengembangan karir merupakan suatu penghargaan yang

diberikan organisasi kepada pegawai karena adanya kemampuan yang ditunjukkan oleh pegawai dalam menjalankan tugas serta tanggung jawab yang diberikan pimpinan. Hal ini diperkuat oleh (Mangkunegara, 2004) Pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di organisasi agar organisasi dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Individu yang ingin karirnya berkembang harus bekerja semaksimal mungkin, yaitu dengan menunjukkan kinerja yang baik. Sementara itu, pimpinan sebagai pihak yang memfasilitasi pengembangan karir pegawai seharusnya dapat memberikan jalur pengembangan karir yang jelas dalam rangka pencapaian tujuan organisasi dan kegiatan pengembangan karir pegawai merupakan hal yang sangat penting dalam upaya peningkatan kinerja pegawai.

PT. Pos Indonesia merupakan sebuah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dibidang layanan pos, menyelenggarakan pengembangan karir bagi pegawainya berdasarkan latar belakang pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja. Pendidikan sangat mempengaruhi kelancaran karir seseorang, bahwa semakin berpendidikan seseorang akan semakin baik, atau dengan kata lain orang yang berpendidikan tinggi diharapkan akan memiliki pemikiran yang lebih baik pula. Pelatihan merupakan sebuah proses untuk meningkatkan kompetensi pegawai agar lebih cakap dan terampil dalam melaksanakan pekerjaannya. Dan pengalaman kerja merupakan tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya

yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimiliki.

Hal yang menjadi masalah dalam pengembangan karir pada PT. Pos Indonesia yaitu kesulitan pegawai dalam mengembangkan karirnya karena sudah ditentukan formasi jabatan oleh perusahaan. Karyawan dapat mengembangkan karirnya hanya dengan mengikuti pendidikan pos maupun yang melanjutkan sekolah, sehingga karyawan berpotensi kesulitan untuk mengembangkan potensi yang ada dalam diri pegawai apabila tidak melalui proses pendidikan.

Selain itu, melalui wawancara dengan HRD di PT. Pos Indonesia salah satucabang Ujungberung Bandung, diperoleh informasi bahwa terdapat permasalahan yang terkait dengan pengembangan karir pegawai yaitu manajer masih belum mengacu pada aturan yang jelas seperti tidak adanya transparansi sistem pengembangan karir kepada pegawai dari atasan yang bersangkutan.

Tabel 1.1**Daftar Pegawai PT. Pos Indonesia Cabang ujungberung, Bandung Timur**

No	Nama	Nippos	Grade	Kelompok Jabatan	Jabatan
1	Aban Hadiyat	964257713	08	Manajer Muda III	Kepala Kantor
2	Peni Taliasih DA	989406544	11	Manajer Muda I	Manajer Keuangan
3	Yosep Kusparman	967287911	08	Penyelia IV	Manajer Keuangan
4	Budi Matahari	966317889	08	Penyelia III	Manajer PUPL
5	Emat Hikmat Margalaksana	974360223	08	Penyelia IV	Manajer Pelayanan
6	Depi Darpiyan	982390786	10	Manajer Muda I	Manajer PUPL
7	Dewi Lestari	984405689	10	Penyelia IV	Manajer Akuntansi
8	Nana Rochana S	971328730	10	Pelaksana	Petugas Loket
9	Mohamad Aminudin	973333868	10	Pelaksana	Urusan Pensiun
10	Nia Suaidah	968335500	10	Pelaksana	Pet. Loket KPRK
11	Iwan Saripudin	978387053	14	Pelaksana	Pet. Loket KPRK
12	Feni Meilani	979388739	12	Pelaksana	Pet. Loket KPRK
13	Imelda Anita P	977369961	13	Pelaksana	Pet. Loket KPRK
14	Ina Kurniawati	984437733	18	Pelaksana	Pet. Loket

					KPRK
15	Hani Handayani	984438002	18	Pelaksana	Pet. Locket KPRK
16	Yayang Rudiana	986437876	18	Pelaksana	Pet. Puri Kirim
17	Tantan Rustandi	965293300	09	Penyelia I	Ka.KPC
18	Yati Sumiati	981379680	12	Pelaksana	Petugas Locket
19	Purwanto	963215826	08	Penyelia I	Ka.KPC
20	Purnama Alam	984437782	18	Pelaksana	Petugas Locket
21	Tine Sutresna	963221220	08	Penyelia III	Ka.KPC
22	Haris Iskandar	981409696	17	Pelaksana	Petugas Locket
23	Ahmad Solihin	965302301	09	Penyelia I	Ka.KPC
24	Diry Mawarni A	992470900	18	Pelaksana	Petugas Locket
25	Agus Suginto	976364402	11	Penyelia II	Ka.KPC
26	Sri Senggono	969340679	10	Pelaksana	Petugas Locket
27	Rd. Bambang Abu	968287219	09	Penyelia III	Ka.KPC
28	Dudu Mardani	964268693	09	Pelaksana	Petugas Locket
29	Ahmad Budi S	967252880	09	Pelaksana	Petugas Locket
30	Alysa Amedhea	978416314	11	Penyelia IV	Pelaksana
31	Risa Noviyana	982403800	16	Pelaksana	Petugas Locket
32	Lina	963198622	07	Penyelia I	Ka.KPC
33	Muhammad	975387236	14	Pelaksana	Petugas

	Syafei				Loket
34	Edi Hartono	964217788	08	Penyelia IV	Ka.KPC
35	Herdiyana	969318662	09	Pelaksana	Petugas Loket
36	Sri Rodiah A	967304817	09	Penyelia I	Ka.KPC
37	Suharto	966252871	09	Pelaksana	Petugas Loket
38	Soni Purnama	964204940	08	Fp Penyelia I	Pet. Loket Ext
39	Cahya Rusdiawan	967272452	09	Pelaksana	Pet. Loket Ext
40	Lukman Hidayat	987394976	14	Pelaksana	Pet. Loket Ext
41	Maslih Tajudin	670334540	10	Pelaksana	Pet. Loket Ext
42	Asep Suhendar	971335485	10	Pelaksana	Pet. Loket Ext
43	Rini Ramdini		7	Manajer Muda I	Man. Pelayanan I
44	Saparudin Harly		9	Penyelia II	Man. Pelayanan II
45	Sandy Alfiyanto		18	Pelaksana	Petugas Loket
46	Afifah Sofiani		13	Penyelia I	Kakpc

Sumber : Bagian SDM PT. Pos Indonesia Cabang Ujungberung Bandung

Tabel 1.2
Data Absensi Karyawan PT. Pos Indonesia Cabang Ujungberung Bandung
Bulan November 2017

No	UNIT KERJA	JUMLAH KARYAWAN YANG HADIR PENUH DALAM BULAN INI	JUMLAH KARYAWAN YANG TIDAK HADIR PENUH DALAM BULAN INI	JUMLAH KARYAWAN
1	Kepala Kantor	0	1	1
2	Bagian SDM	3	0	3
3	Bagian Akuntansi	1	1	2
4	Bagian Keuangan	2	0	2
5	Bagian Penjualan	1	0	1
6	Bagian Pengawasan Unit Pelayanan Luar	2	0	2
7	Bagian Proses dan Antar	0	0	0
8	Bagian Pelayanan	7	3	10
9	Bagian Audit dan Manajemen Resiko	1	0	1
10	KPC	21	5	26
11	Pegawai Tidak Aktif	0	1	1
	Jumlah	38	11	49

Sumber : Bagian SDM PT. Pos Indonesia Cabang Ujungberung Bandung

Berdasarkan tabel 1.2 bahwa pada bulan November jumlah absensi karyawan terdapat 11 orang yang tidak hadir . Menurut bagian HRD, jumlah absensi karyawan disebabkan beberapa faktor, diantaranya kesehatan karyawan, faktor kepentingan keluarga, faktor lingkungan yang kurang nyaman serta kurangnya kesejahteraan karyawan.

Selain pengembangan karir, efikasi diri sangat berperan penting bagi setiap pegawai untuk dapat mencapai tujuan perusahaan. Efikasi diri merupakan suatu keyakinan atau kepercayaan diri mengenai kemampuannya untuk mengorganisasi, melakukan suatu tugas, mencapai suatu tujuan, menghasilkan sesuatu dan mengimplementasi tindakan untuk mencapai kecakapan tertentu. *Self efficacy* atau efikasi diri adalah keyakinan individu mengenai kemampuan dirinya dalam melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan tertentu (Bandura, 2010). Efikasi diri merupakan suatu kepercayaan yang muncul karena memiliki keyakinan diri atas kemampuan yang dimilikinya dalam menjalankan suatu pekerjaannya, sehingga mampu memperoleh suatu keberhasilan. Keyakinan berhubungan dengan dorongan atau motivasi yang dimiliki karyawan untuk lebih percaya diri dan memiliki keyakinan terhadap kemampuan sendiri. Efikasi diri ini sangat dibutuhkan dalam diri para karyawan, dengan meningkatkan kemampuan dalam mengerjakan tugas yang diberikan agar perusahaan berjalan secara optimal dan kepuasan kerja pegawai meningkat.

Individu yang memiliki efikasi diri yang tinggi akan mencapai suatu kinerja yang lebih baik disebabkan karena individu tersebut memiliki motivasi yang kuat, tujuan yang jelas, emosi yang stabil dan kemampuannya untuk memberikan kinerja atas aktivitas atau perilaku dengan sukses. Kinerja yang baik dari seorang karyawan akan membuat efikasi diri menjadi semakin tinggi (Sapariyah: 2011).

Selain itu ditemukan juga riset gap tentang pengaruh pengembangan karir efikasi diri terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Regina

Gledy Kaseger (2013) menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara efikasi diri terhadap kinerja karyawan. Hubungan pengembangan karir dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari Departement Store Manado Town Square yaitu sebesar 91,5%. Hasil 83,7% kinerja karyawan di PT. Matahari Departemen Store disebabkan oleh pengembangan karir dan self efficacy sisanya sebesar 16,3% dipengaruhi oleh sebab lain.

Tabel 1.3

Data Hasil Wawancara Dengan Sepuluh Pegawai PT. Pos Indonesia Cabang Ujungberung Bandung

No	Daftar Pertanyaan	Pilih Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Kesempatan yang diberikan perusahaan untuk mengembangkan karir sangat terbuka	3	5	1	1	0
2	Atasan menyebarkan informasi dan kesempatan karir dalam perusahaan	4	6	0	0	0
3	Penempatan karyawan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki	3	5	2	0	0
4	Saya mampu melakukan pekerjaan dengan baik	8	2	0	0	0
5	Saya memiliki rasa optimistik yang tinggi untuk mencapai atau memperoleh sesuatu	9	1	0	0	0
6	Saya yakin mampu menyikapi masalah dalam setiap situasi	6	4	0	0	0

Sumber: Mini Kuesioner yang diisi oleh pegawai PT.Pos Indonesia (Persero)

Ujungberung Bandung, 1 Maret 2018

Analisa data awal kuisioner pra penelitian dari 10 orang responden dengan pertanyaan “Kesempatan yang diberikan perusahaan untuk mengembangkan karir sangat terbuka” menyatakan 3 orang memilih sangat setuju, 5 orang setuju, 1 orang kurang setuju, dan 1 orang memilih tidak setuju. Pada pertanyaan “Atasan menyebarkan informasi dan kesempatan karir dalam perusahaan” menyatakan 4 orang memilih sangat setuju dan 6 orang setuju. Kemudian pada pertanyaan “Penempatan karyawan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki” menyatakan 3 orang sangat setuju, 5 orang setuju, dan 2 orang kurang setuju. Pada pertanyaan “saya mampu melakukan pekerjaan dengan baik” menyatakan 8 orang sangat setuju dan 1 orang setuju. Selanjutnya pada pernyataan “saya memiliki rasa optimistik yang tinggi untuk mencapai atau memperoleh sesuatu” menyatakan 9 orang sangat setuju dan 1 orang setuju. Pada pertanyaan terakhir “saya yakin mampu menyikapi masalah dalam setiap situasi” menyatakan 6 orang sangat setuju dan 4 orang setuju.

Selain itu, diperlukan kinerja sumber daya manusia yang baik agar proses distribusi dapat berjalan dengan lancar dan dibutuhkan *self efficacy* yang tinggi agar karyawan mampu melakukan pekerjaan dan meningkatkan pengembangan karirnya.

Berdasarkan pemaparan permasalahan di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pengembangan Karir dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Terhadap Pegawai PT. Pos Indonesia Bandung Timur)”**.

B. Identifikasi Masalah

Dari uraian diatas, kinerja memiliki peran yang sangat penting untuk produktivitas perusahaan di PT. Pos Indonesia Bandung Timur. Pegawai dituntut agar melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan mencapai hasil tujuan perusahaan dengan maksimal.

Kemudian pengembangan karir sebagai kegiatan manajemen sumber daya manusa pada dasarnya bertujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan agar semakin mampu memberikan kontribusi terbaik dalam mewujudkan tujuan bisnis di PT. Pos Indonesia Bandung Timur.

Peran Efikasi Diri akan berpengaruh pada usaha pribadi yang pada akhirnya akan terlibat dari performa kerja karyawan itu sendiri di PT. Pos Indonesia Bandung Timur.

C. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis membatasi permasalahan dalam penelitian ini yaitu :

1. Sebesar besarpengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai di PT. Pos Indonesia Cabang Bandung Timur?
2. Seberapa besarpengaruh efikasi diri terhadap kinerja pegawai di PT. Pos Indonesia Cabang Bandung Timur?

3. Seberapa besar pengaruh pengembangan karir dan efikasi diri terhadap pegawai di PT. Pos Indonesia Cabang Bandung Timur?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada PT. Pos Indonesia Cabang Bandung Timur.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh efikasi diri pada pegawai di PT. Pos Indonesia Cabang Bandung Timur.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pengembangan karir dan efikasi diri pada pegawai di PT. Pos Indonesia Cabang Bandung Timur.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis
 - a. Hasil penelitian ini dapat membantu proses pembelajaran dan dapat mengaplikasi ilmu pengetahuan khususnya terhadap Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia serta dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya, terutama dalam pengembangan karir dan efikasi diri pada karyawan.
 - b. Memberi kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan. Artinya, dapat memperkuat teori-teori tentang sumber-sumber

pengembangan karir, kinerja karyawan, maupun untuk merespon penelitian terdahulu.

2. Manfaat Praktis

a) Bagi Penulis;

Dapat menambah pengetahuan dan wawasan serta dapat mengaplikasikan dan mensosialisasikan teori yang telah diperoleh selama perkuliahan dan penelitian ini diharapkan dapat menambah pemahaman bagi penulis dengan masalah yang diuraikan dan praktek dalam menyusun skripsi guna menyelesaikan studi pada program studi Manajemen S1.

b) Bagi Akademisi;

Dengan penelitian ini diharapkan dapat membantu memecahkan konflik peran ganda terhadap kinerja pada tenaga pengajar sehingga dapat membuat institusi tersebut lebih baik lagi dalam sumber daya manusianya.

F. Kerangka Pemikiran

1. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai

Pengembangan karir seseorang perlu dilakukan, karena seorang pegawai bekerja dalam suatu perusahaan tidak hanya ingin memperoleh apa yang dipunya hari ini, tetapi juga mengharapkan adanya perubahan, ada kemajuan, ada kesempatan yang diberikan kepadanya untuk maju ke tingkat yang lebih tinggi dan lebih baik.

Setiap pegawai bosan pada tempat yang itu-itu saja, ia selalu mengharapkan akan ada perubahan dan jaminan bahwa ia dari waktu ke waktu mendapatkan pengakuan yang lebih besar dari perusahaan atau lingkungan kerjanya dengan salah satu cara meningkatkan kinerjanya.

Dari pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir (X1) dapat mempengaruhi tingkat kinerja pegawai (Y). Apabila kinerja meningkat, maka perusahaan akan dapat mencapai tujuan atau hasil yang maksimal.

2. Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Pegawai

Efikasi diri merupakan penilaian individu terhadap keyakinan diri akan kemampuannya dalam menjalankan tugas sehingga memperoleh hasil kerja sesuai dengan yang diharapkan. Efikasi diri yang tinggi akan mencapai suatu kinerja yang lebih baik disebabkan karena individu tersebut memiliki motivasi yang kuat, tujuan yang jelas, emosi yang stabil dan kemampuannya untuk memberikan kinerja atas aktivitas atau perilaku dengan sukses. Menurut Bandura dalam Alwisol (2009) efikasi diri adalah keyakinan seseorang mengenai kemampuan yang dimilikinya dalam mengatur dan menampilkan suatu tindakan untuk menghasilkan suatu tindakan yang diharapkan. Menurut Kreitner dan Kincki (2005) efikasi diri adalah keyakinan seseorang mengenai peluangnya untuk berhasil mencapai tugas tertentu. Maka dari itu efikasi diri (X2) dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y).

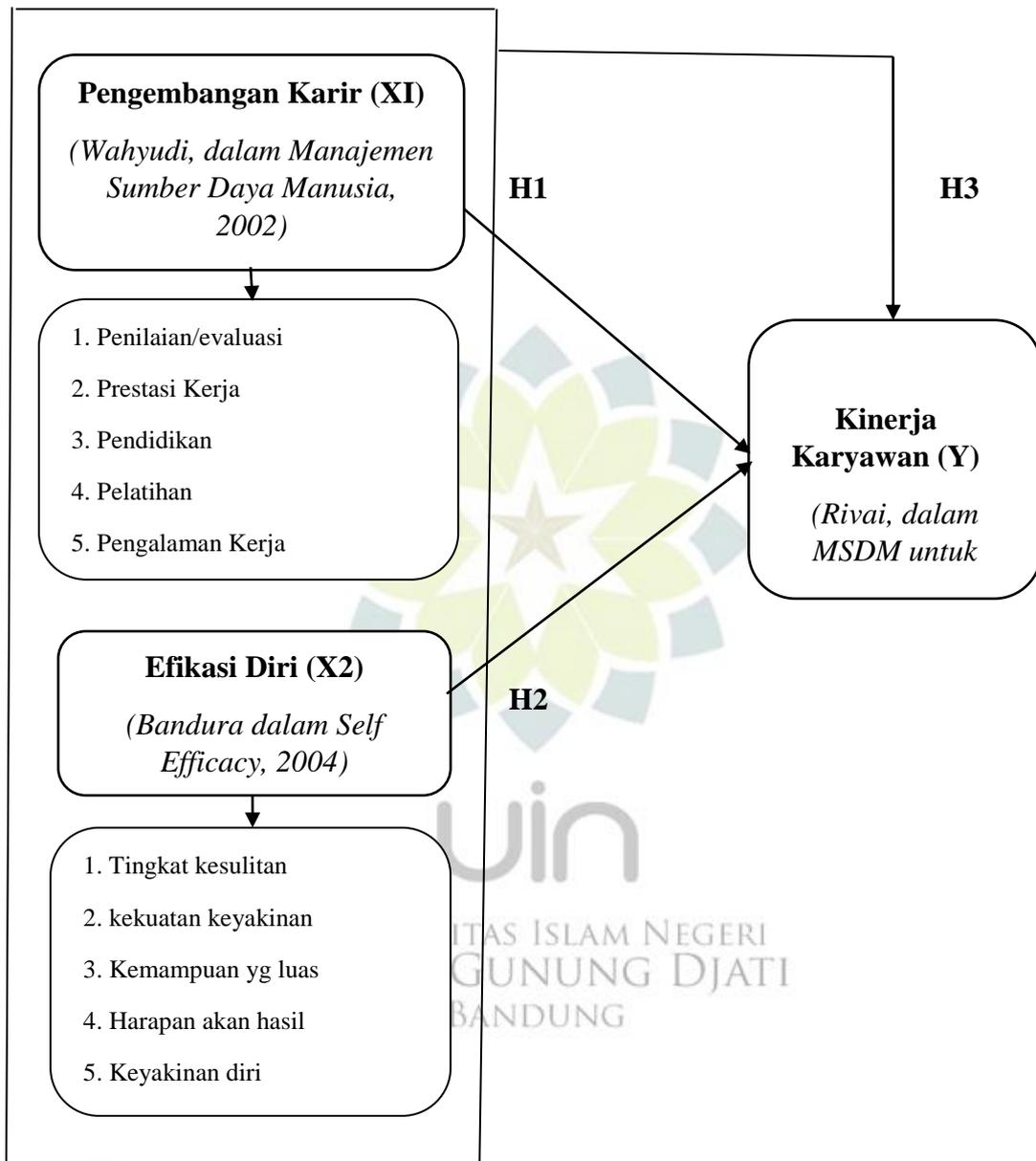
3. Pengaruh Pengembangan Karir dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Pegawai

Pengembangan karir merupakan hal yang penting dimana manajemen dapat meningkatkan produktivitas, meningkatkan sikap pegawai terhadap pekerjaannya dan membangun kepuasan kerja yang lebih tinggi.

Bagi pegawai yang dituntut untuk bekerja secara ekstra dan total, efikasi diri sangat diperlukan sekali guna meningkatkan semangat untuk bekerja lebih baik. Efikasi diri yang tinggi akan mengarahkan pegawai untuk menetapkan tujuan yang tinggi, sehingga memicu peningkatan usaha dan konsentrasi kekuatan untuk menghasilkan kinerja yang lebih.

Berdasarkan pernyataan di atas, maka pengembangan karir (X1) dan efikasi diri (X2) dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). maka digambarkan kerangka pemikiran teoritis sebagai berikut:

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG



Dibuat Peneliti (2018)

Gambar 1.1
Kerangka Pemikiran

G. Penelitian Terdahulu

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

Tabel 1.4
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Analisis Perbandingan		Hasil Penelitian
			Persamaan	Perbedaan	
1.	Dwi Setya Vemidayanti (2012)	Pengaruh Konflik Peran Ganda, Stress Kerja, dan Sel Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank BRI (Persero) Tbk Cabang Lumajang	Sama-sama meneliti self efficacy terhadap kinerja karyawan	Variabel independen yang digunakan berbeda yaitu pengaruh konflik peran ganda dan stress kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik peran ganda, stress kerja, dan self efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BRI (Persero) Tbk Cabang Lumajang.
2.	Puji Isyanto, Sungkono, dan Cyinthia Desriani (2013)	Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Excel utama Indonesia	Sama-sama menggunakan variabel independen pengembangan karir	Variabel dependen yang digunakan berbeda yaitu motivasi	- Pengembangan karir di PT. Excel utama kebanyakan menyatakan baik terhadap pengembangan karir

		Karawang			<p>- Motivasi kerja yang diberikan PT. Excel utama umumnya karyawan menilai baik terhadap motivasi yang diberikan berdasarkan pemberian tunjangan dan pemberian gaji</p> <p>- Ada pengaruh positif dan signifikan pengembangan kerja terhadap motivasi karyawan.</p>
3.	Hebbi Endar Sapvitri (2015)	Pengaruh Self Efficacy dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Malang	Sama-sama menguji variabel self efficacy dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan	Penelitian ini menggunakan metode analisis pengembangan karir terhadap kinerja karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa uji t terhadap variabel self efficacy didapatkan thitung sebesar 3,250 dengan signikansi t sebesar 0,002. Secara parsial variabel self efficacy berpengaruh signifikan

					terhadap kinerja karyawan
4.	Regina Gledy Kaseger (2013)	Pengembangan Karir dan <i>Self Efficacy</i> Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Matahari Departement Store Manado Town Square	Sama-sama meneliti pengembangan karir dan <i>self Efficacy</i> kinerja karyawan	Penelitian ini menggunakan metode analisis pengembangan karir terhadap kinerja karyawan	Hubungan pengembangan karir dan <i>self efficacy</i> terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari Departement Store Manado Town Square yaitu sebesar 91,5%. Hasil 83,7% kinerja karyawan di PT. Matahari Departemen Store disebabkan oleh pengembangan karir dan <i>self efficacy</i> sisanya sebesar 16,3% dipengaruhi oleh sebab lain
5.	Verlita Yolandari (2011)	Pengaruh Budaya Organisasi, pengembangan Karir dan Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) APJ Purwokerto.	Variabel independen yang digunakan sama yaitu pengembangan karir dan efikasi diri terhadap kinerja karyawan	Salah satu variabel independen yang berbeda yaitu pengaruh budaya	Nilai F hitung sebesar 17,600. Jadi F hitung > F tabel, sehingga variabel budaya organisasi, pengembangan karir, dan efikasi diri

					secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) APJ Purwokerto.
--	--	--	--	--	---

Sumber : Dibuat Peneliti (2018)

Sebelum peneliti melakukan penelitian ini telah ada beberapa penelitian dengan judul yang sama tetapi dengan objek yang berbeda. Objek yang peneliti ambil adalah PT. Pos Indonesia BandungTimur, peneliti mengambil objek tersebut dikarenakan belum adanya penelitian dengan objek PT. Pos Indonesia BandungTimur dengan judul yang sama. Selain itu peneliti melihat dari sudut pandang masalah yang ada di PT. Pos Indonesia BandungTimur yang merupakan salah satu perusahaan terbesar yang bergerak di bidang jasa di seluruh Indonesia maka peneliti memutuskan untuk melakukan penelitian di salah satu kantor pos cabang Bandung Timur.

H. Hipotesis

Hipotesis dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, sebelum jawaban yang empirik. Hal ini diperkuat oleh pendapat Sugiyono (2012) yang menyatakan bahwa hipotesis adalah 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. Berdasarkan teori dan kerangka berpikir yang telah dibuat maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis 1

Ho : Tidak terdapat pengaruh positif dari pengembangan karir terhadap kinerja pegawai.

Ha : Terdapat pengaruh positif dari pengembangan karir terhadap kinerja pegawai.

Hipotesis 2

Ho : Tidak terdapat pengaruh positif efikasi diri terhadap kinerja pegawai.

Ha : Terdapat pengaruh positif dari efikasi diri terhadap kinerja pegawai.

Hipotesis 3

Ho : Tidak terdapat pengaruh positif dari pengembangan karir dan efikasi diri terhadap kinerja pegawai.

Ha : Terdapat pengaruh positif dari pengembangan karir dan efikasi diri terhadap kinerja pegawai.