

ABSTRAK

Tingkat pertumbuhan angkatan kerja wanita di Kota Surabaya lebih besar dari angkatan kerja laki-laki, namun angkatan kerja masih didominasi laki-laki. Di PDAM Surabaya terjadi kesenjangan. Kedudukan wanita di level manajemen menengah di PDAM Surabaya lebih kecil dibanding dengan kedudukan laki-laki (30,58%), padahal keseimbangan wanita dengan laki-laki yang menempati lini manajemen bawah hampir sama yaitu sebesar 42,24%. Pengembangan karir semakin berkembang tentu saja posisi dari pejabat wanita perlu mendapat perhatian guna mengetahui perilaku aspiratif apa saja yang mereka lakukan untuk membina dirinya mengembangkan karir ke posisi manajerial yang tinggi, juga perlu diketahui sejauh mana kemampuan mereka sesuai dengan sistem pengembangan karir di organisasi.

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan 1) Untuk mengetahui hubungan antara kemampuan dengan pengembangan karir pada wanita manajemen level menengah di PDAM Surabaya. 2) Untuk mengetahui hubungan antara perilaku aspiratif dengan pengembangan karir pada wanita manajemen level menengah di PDAM Surabaya.

Untuk mencapai tujuan tersebut, dalam penelitian ini digunakan teknik analisis dan uji hipotesis Pearson Correlation dengan dua variabel bebas dan satu variabel terikat. Pengumpulan data diperoleh dengan cara penyebaran kuesioner pada responden. Skala yang digunakan skala Forced Choiced 4(empat) poin.

Hasil korelasi seperti yang diduga ada indikasi untuk menyimpulkan bahwa variabel kemampuan memiliki hubungan dengan pengembangan karir. Hubungan tersebut positif, namun tidak cukup kuat, dengan nilai sebesar 70,5%.

Hasil korelasi seperti yang diduga ada indikasi untuk menyimpulkan bahwa variabel perilaku aspiratif memiliki hubungan dengan pengembangan karir. Hubungan tersebut positif, namun tidak hubungan itu tidak terlalu kuat, dengan nilai sebesar 45,5%.

Hasil penelitian ini mendukung pernyataan bahwa kemampuan dan perilaku aspiratif memiliki hubungan dengan pengembangan karir.