

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Pengembangan Karir

2.1.1.1 Konsep Pengembangan Karir

Pengembangan karir merupakan tindakan seorang karyawan untuk mencapai rencana karirnya, yang didukung oleh department sumber daya manusia, manajer atau pihak lain.

Tabel 2.1
Konsep Pengembangan Karir

NO	Tahun	Peneliti	Konsep
1.	2017	Stone dalam Syaiful Bahri, Yuni Chairatun Nisa	Pengembangan karir adalah proses dan kegiatan mempersiapkan seorang karyawan untuk menduduki jabatan dalam organisasi atau perusahaan, yang akan dilakukan dimasa mendatang. Dengan pengembangan tersebut tercakup pengertian bahwa perusahaan atau manajer SDM tersebut telah menyusun perencanaan sebelumnya tentang cara-cara yang perlu dilakukan untuk mengembangkan karier karyawan selama dia bekerja.
2	2018	Yusuf dalam Akhwanul Akhmal, Fitriani Laia, & Ruri Aditya Sari	Pengembangan karir berasal dari dua suku kata, yaitu pengembangan dan karir . Karir adalah suatu proses seseorang selama bekerja; ada cara dan jalur untuk mengembangkannya. Karir merupakan bagian dari perjalanan dan tujuan hidup seseorang. Setiap orang berhak dan berkewajiban untuk sukses mencapai karir yang lebih baik.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli ,dapat disimpulkan bahwa pengemabngan karir merupakan suatu upaya yang harus dilakukan agar rencana karir yang sudah dibuat membawa hasil secara optimal.

2.1.1.2 Faktor-faktor Pengembangan karir

Menurut Hasto Joko Nur Utomo dan M.Yani (2012, hal. 107) faktor yang berpengaruh terhadap pengembangan karir individu di suatu organisasi, yaitu :

1. Hubungan pegawai dan organisasi
2. Personalia pegawai
3. Faktor eksternal
4. Politicking dalam organisasi
5. Sistem penghargaan

2.1.1.3 Tujuan Pengembangan Karir

Tujuan pengembangan karir sebagai kegiatan manajemen SDM pada dasarnya untuk memperbaiki dan meningkatkan efektifitas pelaksanaan pekerjaan oleh para pekerja agar semakin mampu memberikan kontribusi terbaik dalam mewujudkan tujuan bisnis perusahaan.

Menurut Byars & Rue (2009) dalam tujuan pengembangan karir adalah sebagai berikut:

1. Memenuhi kebutuhan organisasi dibidang sumber daya manusia di masa depan secara tepat waktu.
2. Menginformasikan organisasi dan individu tentang jalur karir potensial dalam organisasi.
3. Memanfaatkan sumber daya manusia yang ada.

2.1.1.4 Indikator Pengembangan Karir

Menurut Siagian dalam Gita Sicilia, Marzolina (2015) berbagai indikator yang perlu dipertimbangkan dalam pengembangan karir adalah sebagai berikut:

- a. Perlakuan yang adil dalam berkarir Perlakuan yang adil itu hanya bisa terwujud apabila kriteria promosi didasarkan pada pertimbangan-pertimbangan yang objektif, rasional dan diketahui secara luas dikalangan pegawai.
- b. Keperdulian para atasan langsung Para karyawan pada umumnya mendambakan keterlibatan atasan langsung mereka dalam perencanaan karir 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.
- c. 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 pekerja akan mudah beranggapan bahwa prinsip keadilan dan kesamaan dan kesempatan untuk dipertimbangkan, untuk dipromosikan tidak diterapkan dalam organisasi.
- d. Minat untuk dipromosikan. Pendekatan yang tepat digunakan dalam hal menumbuhkan minat para pekerja untuk pengembangan karir ialah pendekatan yang fleksibel dan proaktif. Artinya, minat untuk mengembangkan karir sangat individualistik sifatnya. Seorang pekerja memperhitungkan berbagai faktor seperti usia, jenis kelamin, jenis dan sifat pekerjaan sekarang, pendidikan dan pelatihan

yang ditempuh, jumlah tanggungan dan berbagai variabel lainnya. Berbagai faktor tersebut dapat berakibat pada besarnya minat seseorang mengembangkan karirnya.

- e. Tingkat kepuasan. Meskipun secara umum dapat dikatakan bahwa setiap orang ingin meraih kemajuan, termasuk dalam meniti karir, 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, pekerja”puas”apabila ia dapat mencapai tingkat tertentu dalam karir nya meskipun tidak banyak anak tangga karir yang berhasil dinaikinya. Tegasnya, seseorang bisa puas karena mengetahui bahwa apa yang dicapainya itu sudah merupakan hasil yang maksimal dan berusaha mencapai anak tangga yang lebih tinggi akan merupakan usaha yang sia-sia karena mustahil untuk dicapai.

2.1.2 Komitmen Organisasi

2.1.2.1 Konsep Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan keterikatan karyawan pada organisasi dimana karyawan tersebut bekerja. Ada beberapa pendapat para ahli mengenai komitmen.

Tabel 2.2

Konsep Komitmen organisasi

NO	Tahun	Peneliti	Konsep
1.	2017	Allen dan Meyer dalam Intan Permata	komitmen organisasi adalah keadaan psikologi yang mengkarakteristikkan hubungan karyawan dengan organisasi atau implikasinya yang mempengaruhi apakah

			karyawan akan tetap bertahan dalam organisasi atau tidak..
2	2009	Spencer, dalam Sudarmanto	Komitmen organisasi adalah kemampuan individu dan kemauan menyelaraskan perilakunya dengan kebutuhan, prioritas, dan tujuan organisasi dan bertindak untuk tujuan dan kebutuhan organisasi tersebut.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli ,dapat disimpulkan bahwa Komitmen organisasi merupakan tingkatan dimana seorang karyawan mengidentifikasikan diri dengan perusahaan dan tujuan-tujuannya.

2.1.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Porter dan Streers dalam Bagus (2010) mengidentifikasikan beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, yaitu :

1. Kebutuhan seseorang akan prestasi.
2. Sikap seseorang terhadap organisasi.
3. Pendidikan.
4. Ketergantungan organisasional.
5. Persepsi terhadap peran pribadi dalam organisasi.

2.1.2.3 Indikator Komitmen Organisasi

Menurut Allen dan Mayer dalam Intan Purnama, Nyoto, dan Asmara Hendra Komara (2019) mengemukakan bahwa ada tiga komponen indikator komitmen organisasi, yaitu:

1. *Affective Commitment*, berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya, dan keterlibatan anggota dengan kegiatan di organisasi. Untuk mengukur tingkat komitmen ini adalah sebagai berikut:
 - a. Perasaan memiliki sebagai anggota organisasi.
 - b. Keterlibatan dengan segala aktivitas organisasi.

- c. Akan berupaya secara sukarela untuk melakukan hal yang terbaik untuk organisasi
2. *Continuance Commitment*, berkaitan dengan kesadaran anggota organisasi sehingga ia akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi. Komitmen ini diukur dengan penilaian sebagai berikut:
- a. Pertimbangan ekonomi, merasakan menanggung biaya ekonomi yang tinggi jika keluar dari organisasi.
 - b. Anggota organisasi akan mempertimbangkan resiko yang dihadapi jika berada diluar organisasi.
 - c. Memiliki kebanggaan menjadi bagian dari organisasi.
 - d. Adanya kesamaan nilai yang dimiliki individu selaras dengan nilai- nilai yang dimiliki organisasi.
3. *Normative Commitment*, menggambarkan perasaan keterikatan untuk terus berada dalam organisasi. Anggota organisasi dengan *normative commitment* yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena merasa dirinya harus berada dalam organisasi tersebut. Pengukuran terhadap komitmen normatif adalah sebagai berikut:
- a. Perasaan yang kuat dari anggota untuk tetap bertahan dalam organisasi.
 - b. Sensitif oleh pengaruh dari organisasi lain.
 - c. Memiliki dedikasi dan pengabdian total kepada organisasi.
 - d. Berbuat yang terbaik untuk kepentingan organisasi.
 - e. Memiliki ikatan emosional yang kuat dengan organisasi.

2.1.3 Kepuasan Kerja

2.1.3.1 Konsep Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan.

Tabel 2.3

Konsep Kepuasan Kerja

NO	Tahun	Peneliti	Konsep
1.	2017	Wexley dan Yukl dalam Syaiful Bahri, Yuni Chairatun Nisa	kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya, bermacam-macam sikap seseorang terhadap pekerjaannya mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan-harapannya terhadap pengalaman masa depan. Pekerjaan yang menyenangkan untuk dikerjakan dapat dikatakan bahwa pekerjaan itu memberi kepuasan bagi pemangkunya. Kejadian sebaliknya ketidakpuasan akan diperoleh bila suatu pekerjaan tidak menyenangkan untuk dikerjakan
2	2009	Robbins	Kepuasan kerja merupakan sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima

Kepuasan kerja merupakan tingkat rasa puas individu bahwa mereka mendapat imbalan yang setimpal dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dari organisasi tempat mereka bekerja.

2.1.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pada dasarnya dapat menjadi dua bagian yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik atau faktor yang berasal dari dalam diri karyawan itu sendiri seperti harapan dan kebutuhan individu tersebut. Sedangkan faktor ekstrinsik atau faktor yang berasal

dari luar diri karyawan antara lain kebijakan perusahaan, kondisi fisik lingkungan kerja, interaksi dengan karyawan lain, sistem penggajian, dan sebagainya.

Menurut Usman dalam Syaiful Bahri, Yuni Chairatun Nisa (2017) kepuasan kerja dilatarbelakangi oleh faktor-faktor yaitu :

1. Imbalan jasa.
2. Rasa aman.
3. Pengaruh antarpribadi.
4. Kondisi lingkungan kerja.
5. Kesempatan untuk pengembangan dan peningkatan diri.

2.1.3.3 Indikator Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja yaitu sikap emosional yang menyenangkan dan sangat mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Menurut Rivai dalam Syaiful Bahri, Yuni Chairatun Nisa(2017) indikator kepuasan kerja diukur dari :

1. Isi pekerjaan, yaitu penampilan tugas pekerjaan yang aktual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan. Karyawan akan merasa puas bila tugas kerja dianggap menarik dan memberikan kesempatan belajar dan menerima tanggung jawab.
2. Supervisi, yaitu adanya perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja akan meningkatkan

kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya supervisi yang buruk dapat meningkatkan turn over dan absensi karyawan.

3. Organisasi dan manajemen, yaitu mampu memberikan situasi kerja yang stabil, untuk memberikan kepuasan kerja kepada karyawan.
4. Kesempatan untuk maju, yaitu adanya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama bekerja akan memberikan kepuasan pada karyawan terhadap pekerjaannya.
5. Gaji atau insentif, yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja, apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil.
6. Rekan kerja, yaitu hubungan yang dirasa saling mendukung dan saling memperhatikan antar rekan kerja yang akan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan hangat sehingga menimbulkan kepuasan kerja karyawan yang baik.
7. Kondisi pekerjaan, yaitu kondisi yang mendukung tersedianya sarana dan prasarana kerja yang memadai sesuai dengan sifat tugas yang harus diselesaikannya.

2.2 Penelitian Terdahulu

1. Junni Yenni Marbun (2016)

Penelitian yang dilakukan dengan mengangkat judul " Pengaruh Pengembangan Karir dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Karyawan Bagian Umum PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru)"

Penelitian ini adalah untuk mendeteksi efek pengembangan karir dan komitmen organisasi untuk kepuasan karyawan bagian umum di PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru. Penelitian ini menggunakan kuesioner dengan skala pengukuran yang Skala Likert yang dianalisis oleh Uji Shahih, uji Reliabilitas, analisis regresi sederhana, beberapa analisis regresi, analisis korelasi penentuan, t uji dan tes f dengan bantuan menggunakan perangkat lunak SPSS ver. 17 untuk windows. Jumlah penduduk dari penelitian ini 94 orang dengan 48 karyawan yang terdiri dari karyawan kepemimpinan dan eksekutif karyawan PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru sebagai contoh, yang dihitung dengan rumus Slovin.

Dari hasil tes yang dilakukan menunjukkan bahwa pengembangan karir komitmen organisasi memiliki dampak positif dan signifikan pada urusan umum kepuasan karyawan di PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru. Yang dimaksud dengan koefisien penentuan nilai-nilai yang ditunjukkan bahwa variabel pengembangan karir dan komitmen organisasi contribute ke variabel kepuasan karyawan oleh 49.5% sedangkan sisanya 50,5% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model.

2. Gita Sicilia dan Marzolina (2015)

Penelitian yang dilakukan dengan mengangkat judul " Pengaruh Kepemimpinan, Pengembangan Karir dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Riau Kepri Cabang Utama Pekanbaru".

Studi ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh faktor kepemimpinan, pengembangan karir dan motivasi pada kepuasan kerja karyawan Bank Riau Kepri utama kantor cabang Pekanbaru. Sebagai variabel dependen yaitu kepemimpinan,

pengembangan karir dan motivasi, sementara variabel independen yaitu kepuasan kerja. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis statistik deskriptif dan inferential Statistik melalui Multiple regresi. Metode penelitian menggunakan metode sensus, di mana seluruh penduduk sebanyak 111 karyawan Bank Riau Kepri utama cabang kantor Pekanbaru, digunakan sebagai sampel juga sebagai penelitian responden. Sebelum pengujian hipotesis, uji keabsahan dan keandalan data primer kuesioner menggunakan SPSS versi 17,0. Persamaan regresi kemudian diuji dengan analisis klasik asumsi uji normalitas, Multikolinearitas Test, uji Heteroskidastity dan uji Autokorelasi. Analisis dari pengaruh variabel independen dengan variable dependen analisis dilakukan dengan tes t, F tes, Koefisien determinan (d disesuaikan R²) dan korelasi koefisien (R). Hasil parsial menunjukkan kepemimpinan faktor tidak berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan tetapi faktor-faktor simultanly kepemimpinan, pengembangan karir dan motivasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Riau Kepri Bank utama kantor cabang Pekanbaru.

3. Adhi Prastistha Silen (2016)

Penelitian yang dilakukan dengan mengangkat judul " Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Politeknik Ilmu Pelayaran (Pip) Semarang".

Suatu organisasi mengharapkan produktivitas karyawannya untuk pencapaian tujuan organisasi. Produktivitas kerja dipandang sebagai kemampuan karyawan untuk mencapai hasil yang diinginkan, dalam mencapai hasil yang diinginkan akan membutuhkan sikap kerja yang positif dari karyawan. Oleh karena

itu diharapkan organisasi harus sadar dan menciptakan sistem manajemen yang memperhitungkan faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku kerja karyawan dalam rangka mencapai tujuan organisasi itu sendiri. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan pengembangan karir terhadap komitmen organisasional pada karyawan Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi, pengembangan karir dan komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja karyawan di Politeknik ilmu Pelayaran Semarang. Menganalisis pengaruh kompetensi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasional dalam mediasi lingkungan Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang. Dalam penelitian ini diambil populasi dalam penelitian ini yaitu pegawai Politeknik Ilmu Pelayaran sebanyak 218 orang. Pengambilan sampel dengan teknik random sampling yang secara random sampling 142 responden.

4. Bangun Murgabe (2017)

Penelitian yang dilakukan dengan mengangkat judul " Pengaruh Pengembangan Karir, Iklim Organisasi Dan Self Efficacy Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau".

Penelitian ini dilakukan di bagian kepegawaian (BKD) Provinsi Riau Jl. Cut Nyak Dien Pekanbaru. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir, iklim organisasi dan self efficacy terhadap kepuasan kerja sebagian karyawan dan simultan di Area Badan Kepegawaian (BKD) Provinsi Riau juga untuk mengetahui variabel mana yang paling signifikan pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Staffing Agency Area (BKD) Provinsi Riau.

Populasi penelitian adalah 69 karyawan di Badan Kepegawaian Area (BKD) Provinsi Riau dengan Model sensus sampling. Variabel yang digunakan adalah penelitian pengembangan karir, iklim organisasi dan efikasi diri sebagai variabel bebas dan kepuasan kerja karyawan sebagai variabel dependen.

Metode analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dibantu oleh windows SPSS 20. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa variabel pengembangan karir, iklim organisasi dan self efficacy secara parsial dan simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dari Staffing Agency daerah (BKD) Provinsi Riau. Di mana faktor paling dominan mempengaruhi pekerjaan faktor kepuasan adalah iklim organisasi. Penelitian yang telah dilakukan sesuai dengan uji regresi (Uji T) dan (Uji F) variabel yang diteliti adalah variabel untuk pengembangan karir, iklim organisasi dan self efficacy memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen yaitu kepuasan kerja karyawan.

5. Syaiful Bahri (2017)

Penelitian yang dilakukan dengan mengangkat judul “Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Belawan”

Menurut Stone dalam Kadarisman (2013, hal.322-323) pengembangan karir adalah proses dan kegiatan mempersiapkan seorang karyawan untuk menduduki jabatan dalam organisasi atau perusahaan, yang akan dilakukan dimasa mendatang. Dengan pengembangan tersebut tercakup pengertian bahwa perusahaan atau

manajer SDM tersebut telah menyusun perencanaan sebelumnya tentang cara-cara yang perlu dilakukan untuk mengembangkan karier karyawan selama dia bekerja.

Sedangkan menurut Fahmi (2013, hal.250) pengertian pengembangan karir dalam definisi yang lain diartikan sebagai perolehan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang meningkatkan kemampuan karyawan untuk memenuhi perubahan persyaratan pekerjaan serta tuntutan klien dan pelanggan. Jadi dengan demikian, pengembangan karir merupakan tindakan seorang karyawan untuk mencapai rencana karirnya, yang disponsori oleh department sumber daya manusia, manajer atau pihak lain.

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel independen, yaitu pengembangan karir dan motivasi, serta satu variabel dependen yaitu kepuasan kerja.

Berdasarkan perhitungan yang dilakukan menggunakan SPSS 16.0 diatas akan didapat persamaan regresi berganda model regresi sebagai berikut $Y = 37,701 + 0,331X_1 + 0,143X_2$. Berdasarkan persamaan regresi tersebut dianalisis pengaruh pengembangan karir dan motivasi terhadap kepuasan kerja yaitu: a) 37,701 menunjukkan bahwa apabila variabel pengembangan karir dan motivasi adalah nol (0) maka nilai kepuasan kerja sebesar 37.701. b) 0,331 menunjukkan bahwa apabila variabel pengembangan karir ditingkatkan 100% maka nilai kepuasan kerja akan bertambah sebesar 33,1%. c). 0,143 menunjukkan bahwa apabila variabel motivasi ditingkatkan 100% maka nilai kepuasan kerja akan bertambah sebesar 14,3%.

Dari hasil analisis yang telah dibahas sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut ada pengaruh signifikan antara pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Belawan, tidak ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Belawan, ada pengaruh yang signifikan antara pengembangan karir dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Belawan

Tabel 2.4
Perbandingan Jurnal Peneliti Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan
1.	Junni Yenni Marbun (2016) JOM FISIP Vol.4 No.2 – Oktober 2017	Pengaruh Pengembangan Karir dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Umum Pt Perkebunan Nusantara V Pekanbaru)	Pengembangan Karir dan Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan dan positif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Karyawan Bagian Umum Pt Perkebunan Nusantara V Pekanbaru)	Perbedaan pada penelitian Junni Yenni terdapat pada Objek : PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru Sedangkan pada penelitian yang ini yaitu PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Kota Sukabumi.	Persamaan pada penelitian ini terdapat pada Variabel Independen: Pengembangan Karir dan Komitmen Organisasi V ariabel Dipenden: Kepuasan Kerja
2.	Gita Sicilia dan Marzolina (2015) Vol VII No 1 Januari 2015 Jurnal Tepak Manajemen Bisnis	Pengaruh Kepemimpinan, Pengembangan Karir dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Riau Kepri Cabang Utama Pekanbaru	penilaian kinerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja Karyawan PT Mekar Unggul Sari, Jonggol Bogor	Perbedaan pada penelitian ini terdapat pada Variabel Independen: Komitmen Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Obek: Bank Riau Kepri	Persamaan pada penelitian ini terdapat pada Variabel Independen: Pengembangan Karir Variabel Dipenden: Kepuasan Kerja

				Cabang Utama Pekanbaru	
3.	Adhi Prastistha Silen (2016) ISSN:1412-3126	Pengaruh Kompetensi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Politeknik Ilmu Pelayaran (PIP) Semarang	Kompetensi Dan Pengembangan Karir berpengaruh signifikan dan positif Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Politeknik Ilmu Pelayaran (PIP) Semarang	Perbedaan pada penelitian ini terdapat pada Variabel Independen: Kompetensi, Komitmen Organisasi Objek : Politeknik Ilmu Pelayaran (PIP) Semarang	Persamaan pada penelitian ini terdapat pada Variabel Independen: Pengembangan Karir Variabel Dipenden: Kepuasan Kerja
4.	Bangun Murgabe (2017) JOM Fekon Vol.4 No.1 (Februari) 2017	Pengaruh Pengembangan Karir, Iklim Organisasi Dan Self Efficacy Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau	Pengembangan Karir, Iklim Organisasi Dan Self Efficacy berpengaruh signifikan dan positif Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau	Perbedaan pada penelitian ini terdapat pada Variabel Independen: Komitmen Organisasi, Iklim Organisasi dan Self Efficacy Objek: Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau	Persamaan pada penelitian ini terdapat pada Variabel Independen: Pengembangan Karir Variabel Dipenden: Kepuasan Kerja
5	Syaiful Bahri (2017) ISSN: 1693-7619 Vol.18 No.1,2017,9-15	Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Belawan	Ada pengaruh signifikan antara pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Belawan	Perbedaan pada penelitian ini terdapat pada Variabel Independen: Motivasi Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Belawan	Persamaan pada penelitian ini terdapat pada Variabel Independen: Pengembangan Karir VariabelDipenden : Kepuasan kerja karyawan

2.3 Kerangka Pemikiran

Dalam dunia kerja sekarang dituntut menciptakan kepuasan karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Perusahaan tersebut harus mampu membangun dan meningkatkan kepuasan di dalam lingkungannya. Keberhasilan perusahaan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia.

Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output optimal. Oleh karena itu, agar para pegawai memiliki kepuasan kerja yang tinggi adalah dengan memberikan pengembangan karir pada karyawan.

Dengan adanya pengembangan karir tersebut karyawan juga merasa lebih di hargai atas kerja mereka. Tujuan pengembangan karir adalah untuk mempertahankan karyawan serta menerapkan komitmen dan menambah semangat kerja mereka, sehingga karyawan lebih terpacu untuk berprestasi, dan suatu komitmen menunjukkan suatu daya dari seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatannya dalam suatu bagian organisasi. Oleh karena itu, komitmen akan menimbulkan rasa ikut memiliki karyawan terhadap organisasi, dan komitmen yang kuat akan mendorong individu berusaha keras untuk mencapai tujuan organisasi dengan meningkatkan kepuasan kerjanya.

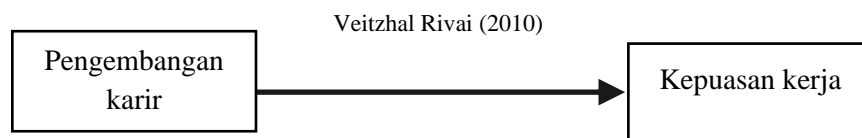
2.3.1 Hubungan Antar Variabel Penelitian

2.3.1.1 Pengaruh antara pengembangan karir dengan kepuasan kerja

Kepuasan kerja karyawan dalam suatu perusahaan memiliki peran 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 (2010) 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”

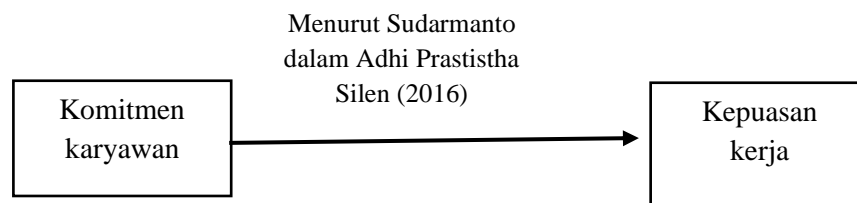


Gambar 2.1

Pengembangan karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

2.3.1.2 Pengaruh antara komitmen organisasi dengan kepuasan kerja

Menurut Sudarmanto dalam Adhi Prastistha Silen (2016) menyatakan bahwa komitmen organisasional yang kuat terhadap organisasi akan memudahkan pimpinan organisasi untuk menggerakkan sumber daya manusia yang ada dalam menerapkan visi dan misi, serta meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

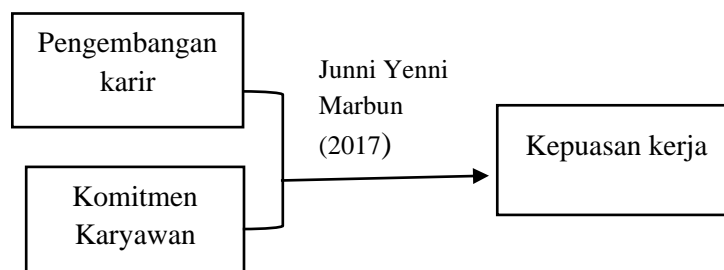


Gambar 2.2

Pengaruh Komitmen karyawan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

2.3.1.3 Pengaruh antara pengembangan karir dan komitmen karyawan terhadap kepuasan kerja

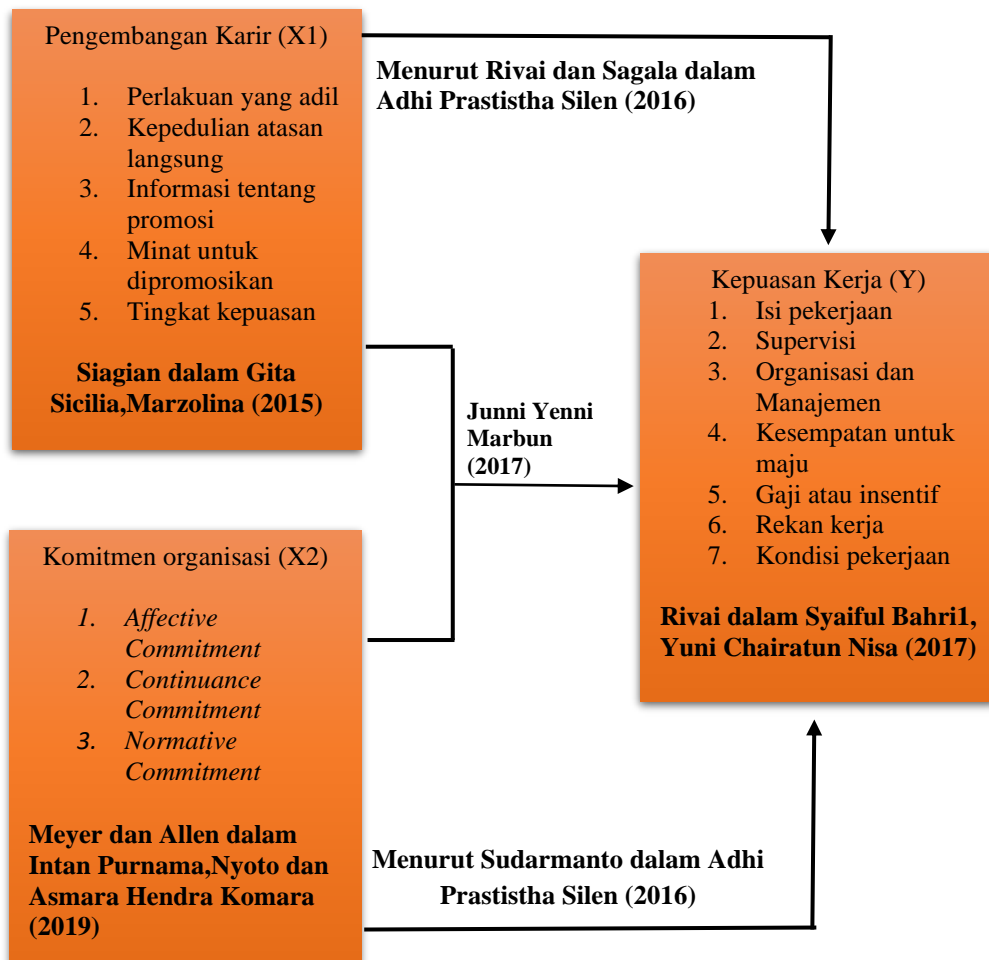
Menurut Junni Yenni Marbun (2017), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah pengembangan karir dan komitmen organisasi. Karyawan akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik sehingga dicapainya hasil yang optimal apabila telah menerima kepuasan kerja dalam perusahaan.



Gambar 2.3

Pengembangan karir ,komitmen karyawan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Dari kerangka berfikir di atas dapat dibuat paradigma penelitian untuk menggambarkan hubungan Pengembangan Karir dan Komitmen karyawan terhadap Kepuasan Kerja sebagai variabel terikat sebagai berikut:



Gambar 2.4

Paradigma Penelitian

Keterangan:

X1 : Variabel independen pertama yaitu Pengembangan Karir

X2 : Variabel independen kedua yaitu Komitmen Organisasi

Y : Variabel dependen yang dipengaruhi oleh kedua variabel independen

→ : Pengaruh masing-masing variabel X1 dan X2 terhadap Y

2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara terhadap masalah yang akan diuji kebenarannya, melalui analisis data yang relevan dan kebenarannya diketahui setelah dilakukan penelitian. Berdasarkan permasalahan dan kerangka pemikiran yang telah diuraikan diatas, maka hipotesis yang dapat diambil adalah :

H1 : Pengembangan Karir Diduga mempunyai pengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

H2 : Komitmen Organisasi Diduga mempunyai pengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

H3 : Pengembangan Karir dan Komitmen Organisasi Diduga mempunyai pengaruh terhadap Kepuasan Kerja.