BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Pengembangan Karir

2.1.1.1 Pengertian Pengembangan karir

Karir merupakan sejarah pekerjaan seseorang atau serangkaian posisi yang dipegangnnya selama kehidupan kerja, karir merupakan suatu urutan promosi atau pemindahan (transfer) ke jabatan-jabatan yang lebih menuntut tanggung jawab atau ke lokasi-lokasi yang lebih baik dalam hierarki hubungan kerja selama kehidupan kerja seseorang. Untuk lebih jelasnya berikut ini akan dikemukakan pengertian karir menurut beberapa ahli, diantaaranya :

Menurut Rivai dan Sagala (2009:266), Karier adalah seluruh pekerjaan yang dimiliki atau dilakukan oleh individu selama masa hidupnya.

Menurut Sri Widodo (2015:54), Pengertian karir:

1. Rangkaian kegiatan kerja terpisah tetapi berkaitan, memberikan kesinambungan, ketentraman dan arti dalam hidup seseorang.

2. Serangkaian pengalaman peran yang diurut dengan tepat menuju pada peningkatan tingkat tanggungjawab, status, kekuasaan, imbalan dan karier.

3. semua pekerjaan yang dikerjakan selama masa kerja sekarang.

Menurut Marwansyah (2009), dalam jurnal Audra Bianca dan Wahyu Susihono (2012:170) terdapat dua perspektif tentang karir sebagaimana diuraikan sebagai berikut. Dari satu perspektif, karir adalah serangkaian pekerjaan yang dijalani seseorang selama hidupnya yang disebut dengan karir obyektif. Sedangkan dari perspektif lain, karir meliputi perubahan nilai, sikap, dan motivasi yang terjadi seiring dengan bertambahnya usia yang disebut dengan karir subyektif. Kedua perspektif ini meletakkan fokus pada individu. Keduanya juga menganggap bahwa orang-orang memiliki kendali atas nasibnya, sehingga mereka dapat memanfaatkan peluang peluang untuk memaksimalkan keberhasilan dan kepuasan dari karir mereka.

Berdasarkan berbagai defenisi di atas dapat disimpulkan bahwa karir adalah rangkaian urutan posisi pekerjaan yang dipegang seseorang dalam riwayat hidup pekerjaannya.

Pengembangan karir sangat dibutuhkan dan setiap pegawai dalam perjalanan kehidupan kerjanya. Dengan pengembangan karir yang didapatnya ia akan memperoleh kepuasan materi seperti mendapat fasilitas, kenaikan gaji, tunjangan-tunjangan dan sebagainya sedangkan kepuasan non materi seperti perasaan rasa senang, bangga dan sebagainya.

Menurut Siagian (2007), dalam jurnal Atik Baroroh (2013:68) pengembangan karir adalah perubahan– perubahan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir.

Menurut Sri Widodo (2015:53), “Pengembangan karier adalah serangkaian aktivitas sepanjang hidup yang berkontribusi pada eksplorasi, pemantapan, keberhasilan dan pemenuhan karier seseorang.

Menurut Andrew J. Dubrin (1982:197) dalam Mangkunegara (2013:77) mengemukakan bahwa “*Career development, from the standpoint of the organization, is the personnel activity which helps individuals plan their future career whitin the enterprise, in order to help the enterprise achieve and the employee achieve maximum self-development”*. Berdasarkan pendapat Andrew J. Dubrin di atas, pengembangan karier adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karier masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum.

Menurut Ambar (2009:227), dalam jurnal Ricky Tilaar *et.*,*al.*,(2014:993), menyatakan, pengembangan karir merupakan usaha secara formal dan terorganisir serta terencana untuk mencapai keseimbangan antara kepentingan karir individu dengan organisasi secara keseluruhan.

Menurut Rivai dan Sagala (2009:274), mengemukakan bahwa, pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan..

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir adalah aktivitas yang membantu pegawai merencanakan masa depan karir mereka di perusahaan agar pegawai dan perusahaan dapat mengembangkan diri

secara maksimum. Untuk pengembangan karirnya, pegawai dituntut untuk memenuhi kriteria yang dibutuhkan untuk peningkatan karir seperti berprestasi dalam pekerjaan, keefektifan dan keefisienan dalam bekerja dan sebagainya.

2.1.1.2. Kegiatan Pengembangan Karir

Untuk para pegawai yang ingin mencapai suatu karir dalam organisasi, mereka harus merasa bahwa organisasi adalah lingkungan yang memuaskan. Apabila mereka merasa sebagai bagian kelompok kerja kohesif, usaha-usaha pengembangan karir mereka akan lebih terarah menuju peningkatan kesempatan-kesempatan karir dalam organisasi. Titik awal pengembangan karir dimulai dari diri pegawai. Setiap orang bertanggung jawab atas pengembangan atau kemajuan karirnya. Setelah komitmen pribadi dibuat, beberapa kegiatan pengembangan karir dapat dilakukan.

Menurut Audra Bianca dan Wahyu Susihono dalam jurnal Spektrum Industri, (2012:173) bahwa pengembangan karir meliputi aktivitas-aktivitas untuk mempersiapkan seorang individu pada kemajuan jalur karir yang direncanakan. Ada beberapa prinsip pengembangan karir yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pekerjaan itu sendiri mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap pengembangan karir. Bila setiap hari pekerjaan menyajikan suatu tantangan yang berbeda, apa yang dipelajari di pekerjaan jauh lebih penting daripada aktivitas rencana pengembangan formal.

2. Bentuk pengembangan *skill* yang dibutuhkan sitentukan oleh permintaan pekerjaan yang spesifik. *Skill* yang dibutuhkan utuk menjadi *supervisor* akan berbeda dengan *skill* yang dibutuhkan untuk menjadi *middle manager*.
3. Pengembangan akan terjadi hanya jika seorang individu belum memperoleh *skill* yang sesuai dengan tuntutan pekerjaa. Jika tujuan tersebut dikembangkan lebih lanjut oleh seorang individu maka individu yang telah memiliki *skill* yang dituntut pekerjaan akan menempati pekerjaan yang baru.
4. Waktu yang digunakan untuk pengembangan dapat direduksi/dikurangi dengan mengidentifikasi rangkaian penempatan pekerjaan individu yang rasional.

Untuk pengembangan karir karyawan tidak hanya tergantung pada usaha individu saja, organisasi harus juga berperan aktif misalnya mengadakan program-program pelatihan dan pengembangan karyawan. Dengan demikian usaha pengembangan karir akan menguntungkan karyawan dan organisasinya.

2.1.1.3 Tujuan dan Manfaat Pengembangan Karir

Tujuan utama pengembangan karir adalah untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi pelaksanaan pekerjaan oleh karyawan agar memberikan hasil yang memuaskan untuk mencapai tujuan organisasi dimana tempat ia bekerja. Menurut Mangkunegara (2013:77-78) tujuan pengembangan karir adalah:

1) Membantu dalam pencapaian tujuan individu dan perusahaan

2) Menunjukkan hubungan kesejahteraan karyawan

3) Membantu karyawan menyadari kemampuan potensi mereka

4) Memperkuat hubungan antara karyawan dan perusahaan

5) Membuktikan tanggung jawab social

6) Membantu memperkuat pelaksanaan program perusahaan

7) Mengurangi turn over dan biaya kekaryawanan

8) Mengurangi keusangan profesi dan manajerial

9) Menggiatkan analisis dari keseluruhan karyawan

10) Menggiatkan suhu pemikiran jarak waktu yang panjang

Manfaat pengembangan karir adalah untuk karyawan dan organisasi. Untuk karyawan, pengembangan karir yang didapatnya membuka kesempatan bagi dirinya untuk berkarya lebih baik dalam pekerjaannya. Untuk organisasi, manfaat yang diperolehnya adalah peningkatan kinerja karyawannya dan banyak manfaat lain yang didapat organisasi tersebut

Menurut Sri Widodo (2015:54) ada lima manfaat dalam pengembangan karir, yaitu:

1. pengembangan karier memberi petunjuk siapa diantara para pekerja yang pantas untuk dipromosikan.

2. perhatian yang lebih besar dari bagian kepegawaian terhadap pengembangan karier menumbuhkan loyalitas di kalangan pegawai.

3. dalam diri setiap manusia masih terdapat *reservoir* kemampuan yang perlu dikembangkan agar berubah sifatnya dari potensi menjadi kekuatan nyata.

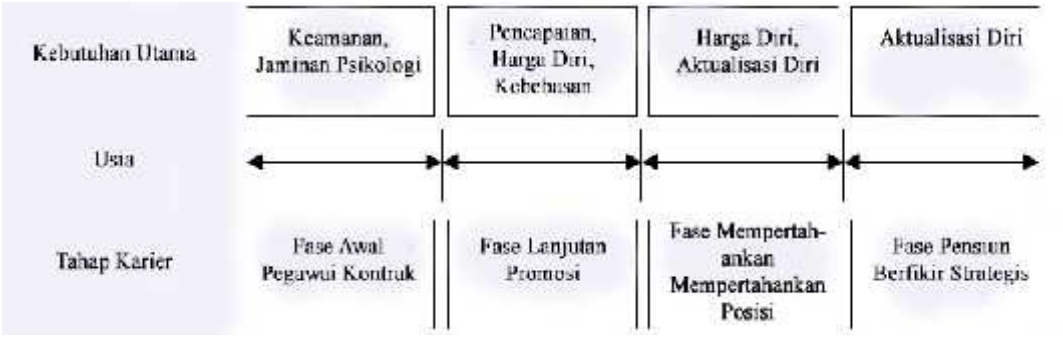
4. perencanaan karier mendorong para pekerja untuk bertumbuh dan berkembang, tidak hanya secara mental intelektuil, akan tetapi juga professional.

5. perencanaan karier dapat mencegah terjadinya penumpukan tenaga-tenaga yang terhalang pengembangan kariernya.

Pengembangan karir bagaimanapun juga akan memberikan manfaat bagi karyawan dan organisasi itu sendiri berdasarkan tujuan-tujuan pengembangan yang telah ditetapkan.

2.1.1.4 Tahap dan Jalur Karir

Menurut Marwansyah (2009), Audra Bianca dan Wahyu Susihono (2012:171), kebanyakan orang menyiapkan diri bekerja dengan menempuh pendidikan di sekolah menengah, sekolah kejuruan, atau perguruan tinggi. Pada akhirnya, setelah menjalani sejumlah pekerjaan atau pilihan karir, seseorang biasanya akan menekuni satu posisi sampai ia pensiun. Waktu yang dihabiskan pada setiap tahap dalam kehidupan pekerjaan, berbeda-beda untuk setiap orang, akan tetapi kebanyakan pekerja melalui semua tahapan ini. Berikut bagan tahapan karir:



Sumber : Rivai dan Sagala (2009:281)

Gambar 2.1

Tahap-Tahap Karir

Jalur karir biasanya berfokus pada mobilitas ke atas dalam sebuah pekerjaan tertentu. Jalur karir tradisional biasanya berbentuk linier, mengukur keberhasilan melalui promosi ke jenjang yang lebih tinggi dan peningkatan gaji. Disamping jalur tradisional, ada tiga jalur karir lain yang dapat digunakan, yaitu: *network, lateral,* dan *dual* (Marwansyah (2012), dalam jurnal Audra Bianca dan Wahyu Susihono (2012:172).

1. Jalur Karir Tradisional

Pada jalur karir tradisional, seorang pekerja bergerak secara vertikal di dalam organisasi, dari satu jabatan yang spesifik ke jabatan berikutnya. Asumsinya adalah, bahwa setiap jabatan yang mendahului sangat penting untuk mempersiapkan diri agar dapat memangku jabatan yang lebih tinggi. Oleh sebab itu, pekerja harus bergerak *step by step*, dari satu jabatan ke jabatan lain untuk mendapatkan pengalaman dan persiapan yang kirakira diperlukan. Jalur seperti ini lazimnya dijumpai pada pekerjaan administrasi dan produksi.

2. Jalur Karir Jaringan

Network career path berisi rangkaian jabatan yang berbentuk vertikal dan serangkaian peluang jabatan yang arahnya horizontal. Jalur ini mengakui kebutuhan untuk memperluas pengalaman pada satu tingkat, sebelum dipromosikan ke tingkat yang lebih tinggi. Pendekatan ini memberikan peluang yang lebih realistis.

3. Jalur Keterampilan Lateral

Jalur keterampilan lateral *(lateral skill path)* adalah jalur karir yang memungkinkan perpindahan lateral atau ke samping di dalam perusahaan, yang ditempuh agar seorang karyawan dan direvitalisasi dan menemukan tantangan-tantangan baru. Perpindahan ini tidak harus berbentuk promosi atau disertai kenaikan gaji, tapi dengan memperlajari pekerjaan baru dan diberi semangat baru. Salah satu pendekatan yang dapat digunakan dalam jalur karir ini adalah *job enrichment*. Pendekatan ini member imbalan atau tanpa promosi jabatan kepada karyawan dengan memberikan tugas-tugas yang lebih menantang, pekerjaan yang bermakna, dan memberikan *sense of accomplishment* yang lebih besar.

4. Jalur Karir Ganda

Jalur karir ganda semula dikembangkan untuk mengatasi masalah adanya para pekerja yang secara teknis telah terlatih, tetapi tidak punya keinginan untuk bekerja di bidang manajemen yang merupakan prosedur normal untuk bergerak ke jenjang yang lebih tinggi dalam organisasi. Jalur karir ini mengakui bahwa para *technical specialist* dapat dimungkinkan untuk menyumbangkan keahlian mereka

kepada organisasi tanpa perlu menjadi manajer. Konsekuensinya, jalur ini menyediakan alternatif pengembangan bagi para pekerja seperti ilmuwan, peneliti, atau insinyur. Orang-orang dalam bidang seperti itu dapat meningkatkan pengetahuan mereka, memberikan kontibusi bagi perusahaan, dan tetap dihargai tanpa perlu masuk ke bidang manajemen.

2.1.1.5 Indikator Pengembangan Karir

Adapun Menurut Siagian (2012:207) dalam jurnal Angga Rahyu Shaputra dan Susi Hendriani (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. Adanya 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 sesorang mengembangkan karirnya.

e. Tingkat kepuasaan.

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 kepuasaan, 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 karirnya 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 Kompetensi

2.1.2.1 Pengertian Kompetensi

Kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan ditempat kerja termasuk diantaranya seseorang untuk mentrasfer dan mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan tersebut dalam kegiatan perusahaan.

Pengertian kompetensi yang dikemukakan oleh para ahli, menurut Wibowo (2016:271) mengemukakan bahwa kompetensi adalah :”Suatu kemampuan untuk malaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut”.

Harris (2001:158), dkutip oleh Tjutju Yuniarsih dan Suwatno (2008:23), menyatakan bahwa “*Competencies are underlying bodies of knowledge, abilities, experience, and other requirements necessary to succesfully perform the job*)”. Artinya kompetensi merupakan pengetahuan dasar yang pokok, kemampuan,

pengalaman, dan persyaratan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan dengan sukses.

Mathis and Jackson (2001), dkutip oleh Tjutju Yuniarsih dan Suwatno (2008:23), mendefinisikan bahwa kompetensi adalah karakteristik dasar yang dapat dihubungkan dengan peningkatan kinerja individu atau tim.

Spencer and Spencer (1993:9), dikutip oleh Wibowo, (2016:272) bahwa ”kompetensi merupakan landalasan dan karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu yang cukup lama”.

Dapat disimpulkan dari pengertian diatas bahwa kompetensi adalah karakteristik dari suatu kemampuan seseorang yang dapat di buktikan dalam bentuk peningkatan kinerja.

2.1.2.2 Karakteristik Kompetensi

Kompetensi merupakan karekteristik yang mendasar pada setiap individu yang dihubungkan dengan criteria yang dideferensiasikan terhadap kinerja yang unggul atau efektif dalam sebuah pekerjaan atau situasi. Spencer and spencer (1993:9-11) yang dikutip oleh Tjutju Yuniarsih dan Suwatno (2008:23) menyatakan bahwa ada lima karakteristik kompetensi, yaitu sebagai berikut:

1. Motif (*Motive*), apa yang secara konsisten dipikirkan atau keinginan-keinginan yang menyebabkan melakukan tindakan. Apa yang mendorong, perilaku yang mengarah, dan dipilih terhadap kegiatan atau tujuan tertentu. Contoh motif

berprestasi akan memotivasi orang-orang secara terus menerus untuk merancang tujuan yang cukup menantang serta memngambil tanggungjawab atas pekerjaannya dan menggunakan umpan balik untuk menjadi lebih baik.

2. Sifat/ciri bawaan (*Trait*), ciri fisik dan reaksi-reaksi yang bersifat konsisten terhadap situasi atau informasi. Contoh reaksi waktu dan luas pandangan yang baik merupakan kompetensi bagi seorang pilot.

3. Konsep diri (*self* concept), sikap, nilai, atau *self image* dari orang-orang. Contoh Percaya diri (*self confidence)* keyakinan bahwa ia akan efektif dalam berbagai situasi merupakan bagian dari konsep dirinya.

4. Pengetahuan (*knowledge*), yaitu suatu informasi yang dimiliki seseorang khususnya pada bidang spesifik. Pengetahuan merupakan kompetensi yang kompleks. Biasanya tes pengetahuan mengukur kemampuan untuk memilih jawaban yang paling benar, tapi tidak bisa memilih apakah seseorang dapat melakukan pekerjaan berdasarkan pengetahuan yang dimilikinya itu.

5. Keterampilan (*skill*), kemampuan untuk mampu melaksanakan tugas-tugas fisik atau mental tertentu. Contoh seorang dokter gigi memiliki kemampuan menambal dan mencabut gigi tanpa merusak syaraf.

2.1.2.3 Indikator Kompetensi

Menurut Spencer and Spencer (1993:34), dikutip oleh Umi Narimawati (2007:75) Kompetensi individual dapat diklasifikasikan menjadi tiga yaitu:

1. Kompetensi intelektual adalah karakter sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan intelektual individu (dapat berupa pengetahuan, keterampilan, pemahaman profesional, pemahaman konseptual dan lain-lain) yang bersifat relatif stabil ketika menghadapi permasalahan di tempat kerja, yang dibentuk dari sinergi antara watak konsepdiri. Motivasi internal, serta kapasitas pengetahuan konstektual. Spencer and Spencer (1993:34).

2. Kompetensi emosional adalah karakter sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan untuk menguasai diri dan memahami lingkungan secara objektif dan moralis sehingga pola emosinya relatif stabil dalam menghadapi permasalahan ditempat kerja, yang dibentuk dari sinergi antara watak konsepdiri. Motivasi internal, serta kapasitas pengetahuan emosional. Spencer and Spencer (1993:35).

3. Kompetensi sosial adalah karakter sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan untuk membangun simpul-simpul kerja sama dengan orang lain yang relatif bersifat stabil ketika menghadapi permasalahan di tempat kerja yang terbentuk melalui sinergi antara watak, konsep diri motivasi internal serta kapasitas pengetahuan sosial konseptual. Spencer and Spencer (1993:36).

2.1.2.4 Tipe Kompetensi

Menurut Wibowo (2016:275-276) tipe kompetensi yang berbeda dikaitkan denagn aspek perilaku manusia dan dengan kemampuannya mendemonstrasikan kemampuan perilaku tersebut, beberapa Tipe Kompetensi sebagai berikut :

1. *Planing Competency*, dikaitkan dengan tindakan tertentu seperti menetapkan tujuan, menilai resiko dan mengembangkan urutan tindakan untuk mencapai tujuan.

2. *Influence Competency*, dikaitkan dengan tindakan seperti mempunyai dampak pada orang lain, memaksa melakukan tindakan tertentu atau membuat keputusan tertentu, dan memberi inspirasi untuk bekerja menuju tujuan organisasional.

3. *Comunication Competency*, dalam bentuk kemampuan berbicara, mendengarkan orang lain, komunikasi tertulis dan nonverbal

4. *Interpersonal Competency*, meliputi: empati, membangun konsensus, networking, persuasi, negoisasi, diplomasi, manajemen konflik, menghargai orang lain, dan menjadi team player.

5. *Thinking Competency*, berkenaan dengan: berpikir strategis, berpikir analistis, berkomitmen terhadap tindakan, memerlukan kemampuan kognitif, mengidentifikasi mata rantai dan membangkitkan gagasan kreatif.

6. *Organizational competency*, meliputi kemampuan:merencanakan pekerjaan, mengkorganisasi sumber daya, mendapatkan pekerjaan dilakukan, mengukur kemajuan dan mengambil resiko yang diperhitungkan.

7. *Human Resources Management Competency*, merupakan kemampuan dalam bidang : *Team building*, mendorong pertisipasi, mengembangkan bakat, mengusahakan umpan balik kinerja, dan menghargai keberagaman.

8. *Leadership Competency*, merupakan Kompetensi meliputi kecakapan memosisikan diri, pengembangan organisasional, mengelola transisi, orientasi strategis, membangun visi, merencanakan masa depan, menguasai perubahan dan mempelopori kesehatan tempat kerja.

9. *Client Service Competency*, merupakan Kompetensi berupa: mengidentifikasi dan menganalisis pelanggan, orientasi pelayanan dan pengiriman, bekerja dengan pelanggan, tindak lanjut dengan pelanggan, membangun partnership dan berkomitnterhadap kualitas.

10. *Business Competency*, merupakan Kompetensi yang meliputi : manajemen Finansial, keterampilan pengambilan keputusan bisnis, bekerja dalam sistem, menggunakan ketajaman bisnis, membuat keputusan bisnis dan membangkitkan pendapatan.

11. *Self Mnagement Competency*, Kompetensi berkaitan dengan menjadi motivasi diri, bertindak dengan percaya diri, mengelola pembelajaran sendiri, mendemonstrasikan fleksibilitas, dan berinisiatif.

12. *Technical/Operasional Competency*, Kompetensi berkaitan denan mengerjakan tugas kantor, bekerja dengan teknologi komputer, menggunakan peralatan lain, mendemonstrasikan keahlian teknis dan professional dan membiasakan bekerja dengan data dan angka.

2.1.3 Kepuasan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Kepuasan kerja

Pada umumnya manusia bekerja untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya, didalam bekerja mereka selalu berharap apa yang diinginkan sesuai dengan harapannya sehingga dapat dicapai kepuasan didalam dirinya.Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda dalam dirinya. Hal ini sesuai dengan pengertian kepuasan itu sendiri, dimana kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan dimana para pegawai memandang pekerjaannya. Hal ini nampak pada sikap pegawai terhadap pekerjaannya, sikap positif bila puas atau sikap negatif bila tidak puas. Kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja seperti malas, rajin, produktif, dan lain-lain. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan sikap (positif) pegawai terhadap pekerjaanya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaannya. Pegawai yang puas lebih menyukai situasi kerjanya dari pada tidak menyukainya.

Menurut Marihot Tua Efendi (2002:90), dalam jurnal Yusron Rozzaid *et., al.* (2015:209) mengemukakan bahwa “Kepuasan Kerja merupakan sejauhmana individu merasakan secara positif atau negatif berbagai macam faktor atau dimensi dari tugas – tugas dalam pekerjaannya”.

Menurut Robbins (2003:78) dalam wibowo (2016:415), kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerjaan dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Menurut Greenberg dan Baron (2003:148) dalam wibowo (2016:415), mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka.

Adapula menurut Hasan Umar (2007), dalam Sri Widodo (2015:113), menyatakan, bahwa kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan keinginan, kebutuhan hasrat, harapan pegawai tentang yang menyenangkan atau tidak menyenangkan pekerjaan mereka. Menurut Hasibuan (2005), dalam Sri Widodo (2016:113), kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaanya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Menurut Sri Widodo (2015:113) kepuasan kerja tidak lain adalah bagian dari ekspresi SDM terhadap hasil atau prestasi yang dihasilkannya.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan bentuk perasaan seseorang terhadap pekerjaanya dan situasi kerja. Dengan demikian kepuasan kerja merupakan suatu yang penting dimiliki pegawai, karena dapat meningkatkan semangat dalam bekerja sehingga pekerjaan dilaksanakan dengan baik dan tujuan perusahaan dapat tercapai.

2.1.3.2 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasaan kerjs karyawan. Faktor-faktor itu sendiri dalam peranannya memberikan kepuasan kerja karyawan bergantung pada pribadi masing-masing karyawan. Faktor-faktor yang memberikan kepuasan kerja menurut Mangkunegara (2006) dalan Sri Widodo (2015:118), mengungkapkan ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan diantaranya :

a. Faktor pegawai, yaitu kecerdasan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian masa kerja, emosi, pola pikir, persepsi dan sikap kerja.
b. Faktor pekerjaan, yaitu struktur organisasi, pangkat/golongan, kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial dan hubungan kerja.

Menurut Siagian (2006) dalam Sri Widodo (2015:119), faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

1. Faktor prestasi, meliputi prestasi akademik, latar belakang pendidikan , sehingga akan memacu prestasi kerja yang baik.
2. Faktor lingkungan kerja, penghasilan rendah, kondisi kerja yang kurang memuaskan, hubungan tidak serasi, pekerjaan yang tidak sesuai sehingga akan mempengaruhi kepuasan kerja.

3. Faktor usia, sikap dewasa dan matang mengenai tujuan hidup, harapan dan cita-cita bagi karyawan yang sudah lanjut usia makin sulit untuk memulai karir baru di tempat lain.

faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerjadikemukakan M Assad (1995), dalam Sri Widodo (2015:119) sebagai berikut:

1. Faktor psikologis, merupakan faktor yang berhubungan kejiwaan karyawan, yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.

2. Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antar karyawan dengan atasan maupun karyawan yang berbeda pekerjaannya..

3. Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi, dan sebagainya

4. Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi kerja dan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu, dan waktu istrahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur, dan sebagainya.

2.1.3.3 Teori-Teori Kepuasan Kerja

Pada umumnya terdapat banyak teori yang membahas masalah kepuasan seseorang dalam bekerja. Ada beberapa Teori yang dikenal memiliki relevansi dengan kepuasan kerja bahkan juga bersifat menguatkan kepuasan kerja menurut Sri Widodo (2015:113-116) antara lain :

1) Teori Keseimbangan (*Equal theory*)

2) Teori Perbedaaan (*Discrepancy Theory*)

3) Teori Pemenuhan Kebutuhan (*Need Fulfillment Theory*)

4) Teori Pengharapan (*Ecpetancy Theory*)

5) Teori Dua Faktor Herzberg (*Herzberg's Two Factor Theory*)

Untuk lebih jelasnya diuraikan sebagai berikut:

1) Teori Keseimbangan (*Equal theory*)

Teori ini dikembangkan oleh Adam (1963) dan pendahulunya Zalenznik (1958) dan dikutip oleh Locke (1969), bahwa komponen dari teori ini adalah . adalah *input, outcome, comparison person* ,dan *equity-in equity*. Yuki (1977) mengemukakan bahwa *Input* adalah semua nilai yang diterima karyawan yang dapat menunjang pelaksanaan kerja. Misalnya pendidikan, pengalaman, skill, usaha ,peralatan pribadi dan jumlah jam kerja.

Outcome adalah semua nilai yang diperoleh dan dirasakan karyawan. Misalnya upah, keuntungan, keuntungan tambahan status symbol, perkenalan

kembali (recognition), kesempatan untuk berprestasi atau mengekspresikan diri.

Sedangkan *comparison person* adalah seorang pegawai dalam organisasi yang sama, seorang berbeda dalam organisasi yang berbeda atau dirinya sendiri dalam pekerjaan lain.

Menurut teori ini, puas atau tidak puasnya karyawan merupakan hasil dari membandingkan antara *input-outcome* dirinya dengan perbandingan *input-outcome* pegawai lain (*comparison person*) maka pegawai tersebut akan merasa puas. Tetapi kalau tidak ada keseimbangan (equity) dapat menyebabkan dua kemungkinan, yaitu *over compensation inequity* (ketidakseimbangan yang menguntungkan dirinya) dan sebaliknya, *under compensation inequity* (ketidakseimbangan yang menguntungkan karyawan lain yang menjadi perbandingan atau *comparison person*).

2) Teori Perbedaaan (*Discrepancy Theory*)

Teori ini pertama kali dipelopori Proter (1961). Ia berpendapat bahwa mengukur kepuasan dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan pegawai. Locke (1965) mengemukakan bahwa kepuasan kerja karyawan tergantung pada perbedaan apa yang didapat dan apa yang diharapkan oleh pegawai. Apabila yang didapat pegawai ternyata lebih besar daripada apa yang diharapkan, maka pegawai tersebut menjadi puas. Sebaliknya, apabila yang didapat pegawai lebih rendah daripada yang diharapkan maka menyebabkan karyawan tidak puas.

3) Teori Pemenuhan Kebutuhan (*Need Fulfillment Theory*)

Menurut Abraham Maslow inti teori ini, bahwa kebutuhan tersusun dalam bentuk hierarki. Tingkat kebutuhan yang paling rendah adalah kebutuhan fisiologi dan tertinggi adalah aktualisasi diri (*self actualization needs*). Sementara Maslow sendiri memberikan tingkatan kebutuhan dalam beberapa klasifikasi sepereti berikut :

1. kebutuhan fisiologi merupakan kebutuhan akan makan, minum dan mendapatkan tempat tinggal.
2. Kebutuhan keselamatan dan keamanan, merupakan kebutuhanakan kebebasan dari ancaman, seperti ancaman dari lingkungan (penjahat, gangguan lingkungan).
3. Kebutuhan rasa memiliki cinta, yaitu kebutuhan akan teman, afiliasi, interaksi mencintai dan dicintai.
4. Kebutuhan akan penghargaan, yaitu kebutuhan kan penghargaan diri dan penghargaan dari orang lain.
5. Kebutuhan akan merelisasi diri, yaitu kebutuhan untuk memenuhi diri sendiri dengan penggunaan kemampuan maksimum melalui keterampilan dan potensi yang ada.

4) Teori Dua Faktor Herzberg (*Herzberg's Two Factor Theory*)

Teori dua faktor dikembangkan oleh Frederick Herzberg. Dia menggunakan teori Maslow sebagai titik acuannya. Terdapat dua faktor yang dapat menyebabkan timbulnya rasa puas dan tidak puas, yaitu faktor pemeliharaan

(*maintenance*) dan faktor motivasi (*motivations*). Faktor pemeliharaan disebut juga administrasi dan kebijakan perusahaan, kualitas pengawasan , hubungan dengan pengawasan, hubungan dengan sub ordinat, upah keamanan kerja, kondisi kerja dan status. Sedangkan faktor motivasi disebut pula *satisfier, motivator, job content, intrinsic factor* yang meliputi dorongan berprestasi, pengenalan, kemacuan (*advancement*), *work in self*. Kesempatan berkembang, dan tanggung jawab.

5) Teori Pengharapan (*Ecpetancy Theory*)

Dikembangkan oleh Viktor H. Vroom. Kemudian diperluas oleh Porter dan Lawler. Vroom menjelaskan bahwa motivasi suatu produk dari bagaimana seseorang menginginkan sesuatu dan penaksiran seseorang memungkinkan aksi tertentu yang akan menuntunnya. Selanjutnya Keith Davis (1996) mengemukakan bahwa pengharapan kekuatan keyakinan pada suatu perilaku yang diikuti dengan hasil khusus, hal ini menggambarkan bahwa kepuasan kerja pegawai yang memungkinkan mencapai suatu hasail dapat menuntut hasil lainnya. Pengharapan merupakan suatu aksi yang berhubungan dengan hasil dari range 0 – 1. Jika pegawai tidak mungkin mendapatkan hasil maka harapannya adalah = 0. Jika aksinya berhubungan dengan hasil tertentu maka harapannya bernilai 1, harapan pegawai secara normal adalah antara 0 – 1.

2.1.3.4 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Sri Widodo (2015:120), pengertian indikator adalah alat pemantau (sesuatu) yang dapat memberikan petunjuk atau keterangan; petunjuk; tanda-tanda yang menarik perhatian. Sementara menurut Marihot (2002), dalam Sri Widodo (2016:120), ada beberapa indikator, diantaranya :

1. Gaji, yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil
2. Pekerjaan itu sendiri, yaitu isi pekerjaan yang dilakukan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.
3. Rekan sekerja, yaitu teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.
4. Atasan, yaitu seseorang yang senantiasa memberi perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja. Cara-cara kerja atasan dapat tidak menyenangkan bagi seseorang atau menyenangkan dan hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja.
5. Promosi, yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan, seseorang dapat merasakan adanya kemungkinan yang besar untuk naik jabatan atau tidak, proses kenaikan jabatan kurang terbuka. Ini juga dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja seseorang.
6. Lingkungan kerja, yaitu lingkungan fisik dan psikologis.

Menurut Stephen (2003), dalam Sri Widodo (2015:122) terdapat dua pendekatan yang paling banyak digunakan dalam mengukur kepuassan kerja yaitu:

1. Angka nilai global tunggal (*single global rating*)

   Metode ini lebih dari meminta individu-individu untuk menjawab satu pertanyaan, seperti "Bila semua hal dipertimbangkan, seberapa puaskah anda dengan pekerjaan anda?" kemudian responden menjawab dengan melingkari suatu bilangan antara 1 s/d 5 yang berpandanan dengan jawaban dari sangat puas s/d sangat tidak puas.

2. Skor penjumlahan (*summation skor*)

   Metode ini mengenai unsur-unsur utama dalam satu pekerjaan dan menanyakan perasaan karyawan mengenai tiap unsur . faktor-faktor ini dinilai pada skala baku dan kemudian dijumlahkan untuk menciptakan skor kepuasan secara keseluruhan.

2.1.4 Peneltian terdahulu

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

No	Nama peneliti	Judul	Kesimpulan	Persamaan	Perbedaan
1	Ricky Tilaar Peggy Adeline Mekel Rita N. Tarore 2014	analisis komitmen organisasi, pengembangan karir dan pemberdayaan terhadap kepuasan kerja pada kantor	Pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Kantor Badan Pengelola Perbatasan Kepulauan Sangihe. Sumber daya manusia yang memiliki kompetensi yang baik akan menunjang pencapaian tujuan perusahaan secara efektif dan efisien.	Terdapat pengembangan karir X2 dan kepuasan kerja Y	Terletak komitmen organisasi X1, pemberdayaan X3

		badan pengelola perbatasan kepulauan sangihe			
2	Kenny Yulianto Kurniawan 2015	pengaruh pengembangan karir dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di pt parit padang global	Pengembangan karir ditemukan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini berarti dengan meningkatkan pengembangan karir karyawan maka karyawan akan memiliki kepuasan kerja yang cukup tinggi.	Terdapat pengembangan karir X1 dan kepuasan kerja Y	Terletak kompensasi X2
3	Audra Bianca, Wahyu Susihono 2012	pengaruh iklim organisasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan	Pengembangan karir berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja, hal ini terlihat dari hasil uji T yang nilai signifikansinya adalah sebesar 0.421 yang artinya angka tersebut sudah lebih besar dari nilai *p value* dengan α = 0.05, dari hasil Uji F secara bersama-sama iklim organisasi dan pengembangan karir mempengaruhi kepuasan kerja dilihat dari nilai Fhitung sebesar 2.272 sedangkan Ftabel sebesar 3.345	Terdapat pengembangan karir X2 dan kepuasan kerja Y	Terletak pada iklim orgnisasi X1
4	Dudung Juhana, Reni Ambarsari 2012	pengaruh kepemimpinan visioner dan pengembangan karier terhadap kepuasan kerja serta implikasinya pada kinerja pegawai dinas pertamban	hasil penelitian ini, yakni bahwa pengaruh kepemimpinan visioner dan pengembangan karier secara parsial memberikan kontribusi masing-masing sebesar 45,9 % dan 19,6 % terhadap kepuasan kerja pegawai. Sementara secara simultan pengaruh kepemimpinan visioner dan pengembangan karier terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 0,655 atau 65,5	Terdapat pengembangan karir X2 dan kepuasan Y	Terletak pada kepemimpina visioner X1

		gan dan energi provinsi jawa barat	% . Hal itu menunjukan bahwa pengaruh kepemimpinan visioner dan pengembangan karier terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pertambangan dan Energi berada pada katagori kuat. Sementara sisanya sebesar 34,5 % ditentukan oleh variabel lain..		
5	Yudi Supiyanto 2015	pengaruh kompensasi, kompetensi dan komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan koperasi	Kompetensi SDM berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan KSP di kabupaten Tuban, sehingga apabila kompetensi SDM tinggi maka kepuasan kerja karyawan juga tinggi dan sebaliknya jika kompetensi SDM rendah maka kepuasan kerja karyawan juga rendah	Terdapat Kompetensi X2 dan kepuasan kerja Y1	Terletak pada kompensasi X1, komitmen organisasional X3 dan kinerja Y2
6	Fajar Maya Sari 2013	Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru Di Sd Negeri Kecamatan Gondang Mojokerto	Kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja guru SD Negeri di Kecamatan Gondang, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang lebih besar dari pada kompetensi.	Terdapat kompetensi X1 dan kepuasan kerja Y	Terletak lingkungan kerja X2
7	Dayu indah novriani parta , H.B Isyandi , Sri Indarti 2014	pengaruh pendidikan & pelatihan, pengembangan karir dan kompetensi terhadap kepuasan kerja serta pengaruhnya	Secara simultan nilai F $_{hitung}$ 321,622>F_{tabel} 2,732 dengan nilai sig. 0,000<0,05. Hasil ini menunjukan bahwa variabel diklat, pengembangan karir dan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Maka pelaksanaan diklat yang efektif,	Terdapat pengembangan karir X2, kompetensi X3 dan kepuasan kerja Y	Terletak pendidikan dan pelatihan X1

		terhadap prestasi kerja karyawan pt. jasa raharja (persero) cabang riau dan kepulauan riau	pengembangan karir yang dijalankan dengan baik beserta dengan peningkatan kompetensi pegawai dapat memberi pengaruh signifikan dalam meningkatkan kepuasan kerja para pegawai		
8	Anak Agung Ngurah Bagus Dhermawan I Gde Adnyana Sudibya I Wayan Mudiartha Utama 2012	Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, kompetensi, Dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja Pegawai di lingkungan kantor dinas pekerjaan umum Provinsi bali	Kompetensi dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai dimana semakin baik kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai, maka akan semakin baik pula kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai tersebut sementara semakin baik Kompensasi yang diterima oleh seorang pegawai, maka akan semakin baik pula kepuasan kerjanya.	Terdapat Kompetensi X3 dan kepuasan kerja Y	Terletak motivasi X1, lingkungan kerja X2 dan kompensasi X4

2.2 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, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumberdaya lainnya yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan. Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan

sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. 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 pegawai juga merasa lebih di hargai atas kerja mereka. Tujuan pengembangan karir adalah untuk mempertahankan pegawai serta menambah semangat kerja mereka, sehingga pegawai lebih terpacu untuk berprestasi, dan pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja pegawai .

Kompetensi juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. dengan adanya kemampuan kerja yang baik, maka perusahaan telah membentuk sikap para karyawannya agar melakukan suatu pekerjaan dengan seefektif mungkin. Bilamana kemampuan kerja tidak baik maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien.

2.2.1 Keterkaitan Antar Variabel Penelitian

2.2.1.1 Hubungan Variabel Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja karyawan dalam suatu perusahaan memiliki andil 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, Hubungan antara variabel pengembangan karir terhadap kepuasan kerja dapat dilihat menurut Veitzhal Rivai

dan Ella Jauvani Sagala (2009:282) mengemukakan bahwa Pengembangan karir merupakan hal yang penting dimana manajemen dapat meningkatkan produktifitas, meningkatkan sikap karyawan terhadap pekerjaannya dan membangun kepuasan kerja yang lebih tinggi.

Hal ini didukung oleh hasil penelitian Audra Bianca dan Wahyu Susihono (2012:181) bahwa Pengembangan karir berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja, hal ini terlihat dari hasil uji T yang nilai signifikansinya adalah sebesar 0.421 yang artinya angka tersebut sudah lebih besar dari nilai *p value* dengan α = 0.05, dari hasil Uji F secara bersama-sama iklim organisasi dan pengembangan karir mempengaruhi kepuasan kerja dilihat dari nilai Fhitung sebesar 2.272 sedangkan Ftabel sebesar 3.345.

Serta hasil penelitian Kenny Yulianto Kurniawan (2015: 119) bahwa Pengembangan karir ditemukan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini berarti dengan meningkatkan pengembangan karir karyawan maka karyawan akan memiliki kepuasan kerja yang cukup tinggi.

2.2.1.2 Hubungan Variabel Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja

Kompetensi karyawan sebagai karakteristik dari kemampuan seseorang dibutukan untuk mendapat hasil kerja yang baik sehingga menimbulkan kepuasan kerja. Adanya pengaruh Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dikemukakan oleh Bogner and Thomas (1994), dalam jurnal Fajar Maya Sari (2013:150) bahwa “Kompetensi sebagai keahlian khusus yang dimiliki perusahaan dan pengetahuan yang diarahkan untuk mencapai tingkat kepuasan yang tinggi”

Hal ini di dukung oleh hasil penelitian Yudi Supiyanto (2015:734) bahwa Kompetensi SDM berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan KSP di kabupaten Tuban, sehingga apabila kompetensi SDM tinggi maka kepuasan kerja karyawan juga tinggi dan sebaliknya jika kompetensi SDM rendah maka kepuasan kerja karyawan juga rendah.

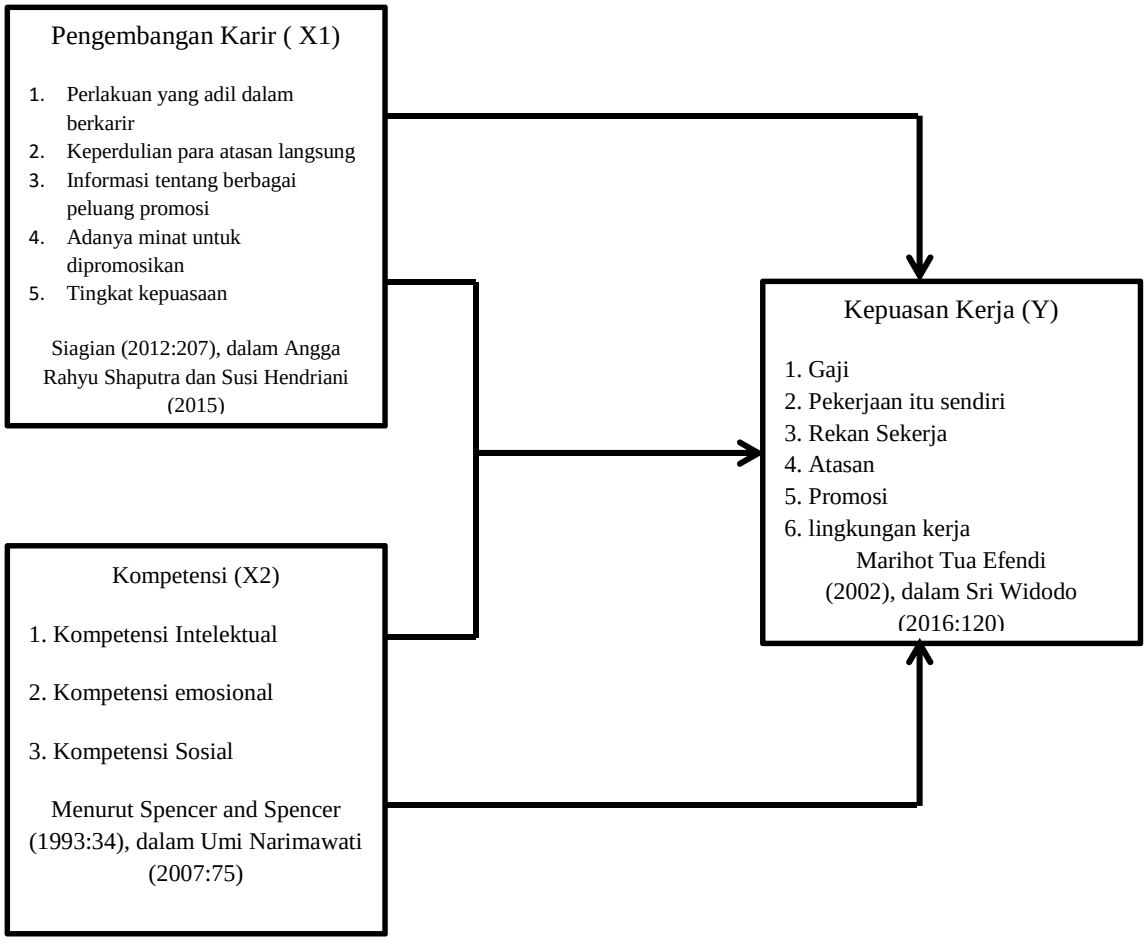
Serta hasil penelitian Anak Agung Ngurah Bagus Dhermawan, I Gde Adnyana Sudibya dan I Wayan Mudiartha Utama (2012) bahwa Kompetensi dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai dimana semakin baik kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai, maka akan semakin baik pula kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai tersebut sementara semakin baik Kompensasi yang diterima oleh seorang pegawai, maka akan semakin baik pula kepuasan kerjanya.

2.2.1.3 Hubungan Variabel Pengembangan Karir dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja

Dalam suatu perusahaan Pengembangan Karir merupakan salah satu faktor yang sangat penting di perhatikan guna menunjang Karir seorang karyawan, begitu juga dengan, Kompetensi apabila Karyawan punya Kompetensi yang baik maka akan mendapat hasil pekerjaan yang baik pula. Seperti yang di ungkapkan oleh Kadarisman (2012:330) Pengembangan Karir merupakan usaha formal untuk meningkatkan dan menambah kompetensi/kemampuan, yang diharapkan berdampak pada pengembangan dan perluasan wawasan yang membuka kesempatan mendapatkan posisi/jabatan yang memuaskan dalam kehidupan sebagai pegawai.

Hal ini di dukung oleh hasil penelitian Dayu Indah Novriani Parta *et.,al.*, (2014:13) Pelaksanaan diklat yang efektif, pengembangan karir yang dijalankan dengan baik beserta dengan peningkatan pada kompetensi para pegawai dapat memberikan pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan kepuasan kerja para pegawai.

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran di atas, maka penulis dapat menyimpulkan bagan kerangka pemikiran sebagai berikut :



Gambar 2.2

Paradigma penelitian

2.3 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas dibutuhkan suatu pengujian hipotesis demi mengetahui apakah terdapat hubungan antara variable independen dan variable dependen.

Umi Narimawati (2007 : 73) “Hipotesis dapat dikatakan sebagai pendugaan sementara mengenai hubungan antar variabel yang akan diuji kebenarannya. Karena sifatnya dugaan, maka hipotesis hendaknya mengandung implikasi yang lebih jelas terhadap pengujian hubungan yang dinyatakan.

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka penulis berasumsi mengambil keputusan sementara (hipotesis) sebagai berikut:

1. Pengembangan Karir Pada PT. Techno Multi Utama Cimahi Masih Kurang berjalan dengan baik.
2. Kompetensi karyawan Pada PT. Techno Multi Utama Cimahi Cukup Berkompeten
3. Kepuasan Kerja Pada PT. Techno Multi Utama Cimahi Masih Rendah
4. Terdapat Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Techno Multi Utama Cimahi
5. Terdapat Pengaruh Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Techno Multi Utama Cimahi
6. Terdapat Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Techno Multi Utama Cimahi