

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Review Hasil-hasil Penelitian Terdahulu

Sebagai bahan perbandingan, peneliti mengemukakan hasil-hasil peneliti dari beberapa jurnal nasional dan internasional.

Hasil penelitian pertama yang dilakukan oleh Nugraha dan Rozak (2017) mengenai “Pengaruh Budaya Organisasi, dan Pengembangan Karir terhadap kepuasan kerja karyawan: studi persepsional pada karywan PT. Bank Bukopin cabang Tasikmalaya” Yang di muat dalam jurnal ISSN : 2580-4138, *Journal of Management Review* Vol. 1 No. 1 (2017) :25-31. Penelitian yang dilatar belakangi oleh hasil observasi pendahuluan dan diketahui bahwa kepuasan kerja karyawan pada Bank Bukopin Cabang Tasikmalaya mengalami penurunan. Hal ini tampak dari adanya banyak faktor yang berpengaruh di setiap tindakan yang dilakukan oleh karyawan dalam menyelesaikan tugas dan kewajibannya. Telah terdapat tingkat turnover yang dinilai cukup sering yang berarti bahwa karyawan pada Bank Bukopin Cabang Tasikmalaya masih belum merasa puas terhadap hasil kerjanya. Pengembangan karir karyawan dirasakan lambat dengan tingkat persaingan yang sangat ketat, hal ini dipicu dari lambatnya ekspansi pembukaan kantor baru, yang mana apabila perusahaan melakukan pembukaan kantor baru akan membuka peluang untuk melakukan promosi bagi karyawan dalam menempati jabatan baru. Metode yang dilakukan adalah metode deskriptif kuantitatif.

Adapun hasil penelitian yang diperoleh adalah. Hasil analisis data, diketahui bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT Bank Bukopin Cabang Tasikmalaya. Dengan budaya organisasi yang tinggi, maka kepuasan kerja karyawan PT Bank Bukopin Cabang Tasikmalaya akan lebih tinggi. Terdapat pengaruh positif dan signifikan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan PT Bank Bukopin Cabang Tasikmalaya . Dengan pengembangan karir yang sesuai, maka kepuasan kerja karyawan PT Bank Bukopin Cabang Tasikmalaya akan lebih tinggi. Berdasarkan

hasil analisis data, diketahui bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan PT Bank Bukopin Cabang Tasikmalaya. Dengan budaya organisasi dan pengembangan karir yang sesuai, maka kepuasan kerja karyawan PT Bank Bukopin Cabang Tasikmalaya akan lebih tinggi.

Bila dibandingkan dengan penelitian penulis sebelumnya adalah penelitian menggunakan variabel bebas Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir dengan variabel terikat Kepuasan kerja. Sedangkan penulis menggunakan Pengembangan Karir, Disiplin kerja dan Motivasi kerja sebagai variabel bebas dengan variabel terikat Kepuasan kerja.

Hasil penelitian kedua yang dilakukan oleh Karmita dkk (2015) mengenai “Pengaruh Motivasi Kerja dan Penempatan Karyawan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (studi pada analisis kredit PT.BPD Bali cabang Utama Denpasar)” Yang dimuat dalam jurnal ISSN : 2337-3067, E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 4.12 (2015) : 947-974. Adapun Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisa pengaruh motivasi kerja dan penempatan karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan responden sebanyak 36 orang. Semuanya merupakan analis kredit yang bertugas di PT Bank BPD Bali Kantor Cabang Utama Denpasar. Metode analisa yang digunakan adalah PLS (Partial Least Square). Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah motivasi kerja, penempatan karyawan, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penempatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penempatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Bila dibandingkan dengan penelitian penulis sebelumnya adalah penelitian menggunakan variabel bebas Motivasi Kerja dan Penempatan Karyawan dengan variabel terikat Kepuasan kerja dan Kinerja karyawan dengan menggunakan

aplikasi program PLS. Sedangkan penulis menggunakan Pengembangan Karir, Disiplin kerja dan Motivasi kerja sebagai variabel bebas dengan variabel terikat Kepuasan kerja dengan menggunakan program SPSS.

Hasil penelitian ketiga yang dilakukan oleh Ratnaningsih (2017) mengenai “Pengaruh Promosi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja : Studi pada Bank BJB Se-Priangan Timur” Yang di muat dalam jurnal ISSN : 2580-4138 *Journal of Management Review* Vol. 1 No. 3 (2017). Tujuan penelitian memahami pengaruh promosi dan motivasi terhadap kepuasan kerja. Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Dalam menganalisis data menggunakan analisis data uji statistik korelasi dan regresi ganda. Dari hasil analisis membuktikan bahwa promosi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya semakin tinggi promosi semakin meningkat pula kepuasan kerja. Variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja yang artinya semakin baik motivasi cenderung semakin meningkat kepuasan kerja. Selanjutnya promosi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja disimpulkan jika promosi dan motivasi meningkat, maka meningkat pula kepuasan kerja.

Bila dibandingkan dengan penelitian penulis perbedaannya adalah peneliti menggunakan variabel bebas Promosi dan Motivasi Kerja dengan variabel terikat Kepuasan kerja karyawan dengan jumlah 93 responden. Sedangkan penulis menggunakan Pengembangan Karir, Disiplin kerja dan Motivasi kerja sebagai variabel bebas dengan variabel terikat Kepuasan kerja dengan jumlah 76 responden.

Hasil penelitian keempat yang dilakukan oleh David dan Shirly (2018) mengenai “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan PT. Bank Central Asia, Tbk. Kantor Cabang Utama Pekanbaru” Yang dimuat dalam Jurnal ISSN 2580-3743. Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi, disiplin kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada PT. Bank Central Asia Tbk Cabang Utama Pekanbaru. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bank Central Asia Tbk Cabang Utama Pekanbaru yang berjumlah 52 Orang.

Pengambilan sampel dengan metode *purposive sampling* yaitu pengambilan sampel berdasarkan pertimbangan tertentu. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa : ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan PT. Bank Central Asia Tbk Cabang Utama Pekanbaru, ada pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kepuasan dan kinerja karyawan PT. Bank Central Asia Tbk Cabang Utama Pekanbaru, ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja PT. Bank Central Asia Tbk Cabang Utama Pekanbaru, ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Central Asia Tbk Cabang Utama Pekanbaru, ada pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Central Asia Tbk Cabang Utama Pekanbaru

Bila dibandingkan dengan penelitian penulis sebelumnya adalah peneliti menggunakan *purposive sampling*. Sedangkan penulis menggunakan Sampling jenuh sebagai metode dalam Pengambilan sampel.

Hasil penelitian kelima yang dilakukan oleh Lumentut, dan Dotulong (2015) ISSN 2303-1174 mengenai “Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi”. Tujuan Penelitian ini untuk mengetahui apakah motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi Kabupaten Minahasa Utara. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi. Teknik pengambilan sampel adalah sampling jenuh, dengan mengambil seluruh sampel sebanyak 68 responden. Metode penelitian asosiatif dengan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, disiplin dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, sedangkan disiplin dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan. Sebaiknya pimpinan PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi meningkatkan disiplin kerja para karyawan bank sehingga akan meningkatkan kinerja bank.

Bila dibandingkan dengan penelitian penulis sebelumnya adalah peneliti menggunakan variabel bebas Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja dengan variabel terikat Kepuasan Kerja karyawan. Sedangkan penulis menggunakan Pengembangan Karir, Disiplin kerja dan Motivasi kerja sebagai variabel bebas dengan variabel terikat Kepuasan Kerja Karyawan.

Hasil penelitian keenam yang dilakukan oleh Chatzopoulou dkk (2015) mengenai “Employee’s Motivation and Satisfaction in light of Economic Recession: Evidence of Grevena Prefecture-Greece” Yang dimuat dalam *Procedia Economics and Finance* 24 (2015) 136 – 14. Tujuan dari penelitian ini yaitu Studi tentang motivasi dan kepuasan di tempat kerja telah menjadi subjek minat yang kuat di antara berbagai bidang studi. Namun, terutama saat ini, ketika bisnis dan organisasi mengalami efek dari resesi ekonomi terburuk dalam beberapa dekade, pemahaman akan pentingnya konsep-konsep ini sangat penting untuk kelangsungan hidupnya. Tujuan dari makalah ini adalah a) untuk mempelajari peran motivasi dan kepuasan di tempat kerja, menurut literatur terbaru, terutama selama resesi b) untuk mengidentifikasi faktor motivasi yang paling penting - kepuasan yang dapat menyebabkan karyawan dari Otoritas Lokal, untuk perilaku yang lebih efisien, di bawah kondisi krisis ekonomi saat ini dan c) untuk mengetahui apakah faktor-faktor ini dibedakan dalam kaitannya dengan fitur sosio-demografis dan terkait pekerjaan mereka. Survei dilakukan pada bulan April 2014. Selama masa ini Yunani mengalami resesi ekonomi. Penelitian dilakukan melalui kuesioner terstruktur. Sampel terdiri dari (85) karyawan Otoritas Lokal. Survei mengungkapkan bahwa faktor-faktor pendorong yang paling penting bagi karyawan Otoritas Daerah (Kesatuan Regional Grevena), adalah pekerjaan yang menarik, perlakuan yang sama dan adil, hubungan kerja yang baik dengan penyelia dan kolega, penilaian objektif dan gaji yang baik.

Bila dibandingkan dengan penelitian penulis sebelumnya adalah penelitian menggunakan variabel bebas Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja dengan variabel terikat Kinerja karyawan. Sedangkan penulis menggunakan Pengembangan Karir, Disiplin kerja dan Motivasi kerja sebagai variabel bebas dengan variabel terikat Kepuasan kerja

Hasil penelitian ketujuh yang dilakukan oleh Bailey (2016) mengenai “The roles of employee jobsatisfaction and organizational commitment in the internal marketing-employee bank identification relationship” Yang dimuat dalam *International Journal of Bank Marketing*, Vol. 34 Iss 6 (2016) pp. 821 – 840. Tujuan dari makalah ini adalah untuk menilai dampak ukuran global pemasaran internal pada kepuasan kerja karyawan bank dan komitmen karyawan terhadap bank. Selain itu, penulis menilai dampak selanjutnya dari kepuasan kerja dan komitmen karyawan pada identifikasi-karyawan. Peran mediasi ganda kepuasan kerja dan komitmen karyawan dalam hubungan identifikasi bank pemasaran internal-karyawan juga dieksplorasi. Desain / metodologi / pendekatan - Menggunakan kuesioner yang dikelola sendiri, penulis mengumpulkan data dari sampel kenyamanan karyawan bank Arab Saudi yang menghadiri pelatihan di Institute of Banking, Arab Saudi. Pemodelan persamaan struktural digunakan untuk menilai hubungan struktural yang diprediksi. Temuan – Pemasaran internal memiliki efek positif yang sangat signifikan terhadap kepuasan kerja dan komunikasi karyawan dengan bank. Ini pada gilirannya mempengaruhi identifikasi bank karyawan. Pemasaran internal juga berdampak pada identifikasi bank karyawan secara tidak langsung melalui pengaruhnya terhadap kepuasan kerja dan komitmen karyawan. Implikasi praktis - Manajemen Bank perlu mengambil pendekatan holistik untuk pemasaran internal dan memastikan bahwa mereka menciptakan lingkungan di mana pengusaha akan puas dan berkomitmen untuk menunjukkan bahwa mereka akan merasa bangga dikaitkan dengan organisasi. Originalitas / nilai – Penelitian ini menggunakan global mengukur dan memberikan bukti efek mediasi ganda terhadap kepuasan kerja dan komitmen karyawan kepada bank dalam hubungan identifikasi bank-pemasaran bank-karyawan internal. Bukti ini digali di sektor perbankan Arab Saudi, ditandai oleh bank konvensional dan Islam.

Hasil penelitian kedelapan yang dilakukan oleh Gheitani dkk (2018) mengenai “Mediating effect of intrinsic motivation on the relationship between Islamic work ethic, job satisfaction, and organizational commitment in banking sector” Yang dimuat dalam *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management* (2018). Tujuan dari penelitian ini ialah Sejalan dengan

tujuan umum yang disebutkan, makalah ini bertujuan untuk menentukan dampak dari etos kerja Islam (IWE) pada kepuasan kerja dan komitmen organisasi di antara karyawan BankMaskan dengan memeriksa peran mediasi motivasi intrinsik. Desain / metodologi / pendekatan - Analisis data yang diperoleh dari 220 kuesioner terkait dengan variabel penelitian dengan perangkat lunak AMOS menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan antara IWE dan kepuasan kerja dan komitmen organisasi dengan peran mediasi motivasi intrinsik. Temuan ini mengungkapkan efek langsung IWE pada kepuasan kerja, tetapi tidak ada hubungan langsung yang signifikan antara variabel ini dan komitmen organisasi. Juga, motivasi intrinsik memainkan peran mediator parsial dan sepenuhnya dalam hubungan antara IWE dan kepuasan kerja dan antara IWE dan komitmen organisasi. Batasan / implikasi penelitian - Dampak dari partisipasi dalam perencanaan strategis pada manajer 'membuat senjangan anggaran: Peran mediasi dari motivasi otonom dan komitmen organisasi yang afektif. Originalitas / nilai - Karena sifat kerja karyawan bank sedemikian rupa sehingga ia berhadapan dengan banyak etika, pilihan, kepatuhan terhadap standar etika, khususnya IWE, dapat sangat memengaruhi antusiasme mereka dan, sebagai hasilnya, kepuasan dan komitmen organisasi mereka.

2.2. Landasan Teori

2.2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Menurut Hasibuan (2013) mendefinisikan Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Menurut Mangkunegara (2013:2) mengatakan bahwa Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Menurut Handoko (2011:4) manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut maka penulis berpendapat yaitu manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan pula sebagai suatu ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja yang bersumber dari manusia sebagai suatu pengelolaan, pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (karyawan) serta pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.

Flippo (2014:41) menguraikan fungsi-fungsi MSDM sebagai berikut:

1. Fungsi Manajerial

Perencanaan (Planning), perencanaan mempunyai arti penentuan mengenai program tenaga kerja yang akan mendukung pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Pengorganisasian (Organizing), organisasi dibentuk dengan merancang struktur hubungan yang mengaitkan antara pekerjaan, karyawan, dan faktor-faktor fisik sehingga dapat terjalin kerjasama satu dengan yang lainnya.

Pengarahan (Directing), pengarahan terdiri dari fungsi staffing dan leading. Fungsi staffing adalah menempatkan orang-orang dalam struktur organisasi, sedangkan fungsi leading dilakukan pengarahan SDM agar karyawan bekerja sesuai dengan tujuan yang ditetapkan.

Pengawasan (Controlling), adanya fungsi manajerial yang mengatur aktifitas-aktifitas agar sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan organisasi sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai, bila terjadi penyimpangan dapat diketahui dan segera dilakukan perbaikan.

2, Fungsi Operatif atau Fungsi Teoritis

Pengadaan (Procurement), usaha untuk memperoleh sejumlah tenaga kerja yang dibutuhkan perusahaan, terutama yang berhubungan dengan penentuan kebutuhan tenaga kerja, penarikan, seleksi, orientasi dan penempatan.

Pengembangan (Development), usaha untuk meningkatkan keahlian karyawan melalui program pendidikan dan latihan yang tepat agar karyawan atau pegawai dapat melakukan tugasnya dengan baik. Aktivitas ini penting dan akan terus berkembang karena adanya perubahan teknologi, penyesuaian dan meningkatnya kesulitan tugas manajer.

Kompensasi (Compensation), fungsi kompensasi diartikan sebagai usaha untuk memberikan balas jasa atau imbalan yang memadai kepada pegawai sesuai dengan kontribusi yang telah disumbangkan kepada perusahaan atau organisasi.

Integrasi (Integration), merupakan usaha untuk menyelaraskan kepentingan individu, organisasi, perusahaan, maupun masyarakat. Oleh sebab itu harus dipahami sikap prinsip-prinsip pegawai.

Pemeliharaan (Maintenance), setelah keempat fungsi dijalankan dengan baik, maka diharapkan organisasi atau perusahaan mendapat pegawai yang baik. Maka fungsi pemeliharaan adalah dengan memelihara sikap-sikap pegawai yang menguntungkan perusahaan.

Pemutusan Hubungan Kerja (Separation), usaha terakhir dari fungsi operasional ini adalah tanggung jawab perusahaan untuk mengembalikan pegawainya ke lingkungan masyarakat dalam keadaan sebaik mungkin, bila organisasi atau perusahaan mengadakan pemutusan hubungan kerja.

2.2.2. Pengembangan Karir

Pengembangan karier merupakan segala usaha yang dilakukan untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan latihan. Hasibuan (2013) menyatakan bahwa pengembangan karier mengacu pada masalah staf dan personil dalam proses pendidikan jangka panjang menggunakan

suatuprosedur yang sistematis dan terorganisir di mana manajer belajar pengetahuankonseptual dan teoritis untuk tujuan umum, yang sesuai dengan perubahan-perubahan dalam lingkungan kerja yang biasanya berupa mutasi kerja.

Menurut Stone (dalam Kadarisman 2012:322) menyatakan Pengembangan karier karyawan adalah proses dan kegiatan mempersiapkan seorang karyawan untuk menduduki jabatan dalam organisasi atau perusahaan, yang akan dilakukan di masa 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 ia bekerja.

Menurut Dubrin (dalam Mangkunegara 2013:77) mengemukakan bahwa 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.

2.2.2.1. Indikator-indikator Pengembangan karir

Menurut Rivai (2015) Inidikator pengembangan karier adalah sebagai berikut:

1. **Kebutuhan Karir.**

Membantu para karyawan dalam menyesuaikan kebutuhan-kebutuhan karier internal mereka sendiri.

2. **Pelatihan.**

Meningkatkan kemampuan atau keterampilan karyawan dalam bidang operasional.

3. **Perlakuan yang adil dalam berkarir.**

Memberikan kesempatan yang sama dalam berkarier kepada karyawan nya untuk mengembangkan dirinya.

4. Informasi karir.

Memberikan informasi kebutuhan karier yang dibutuhkan untuk mengetahui kemungkinan jabatan yang dapat dicapai karyawan untuk mengembangkan kariernya.

5. Promosi.

Memberikan pengakuan, jabatan, dan imbalan jasa yang semakin besar kepada karyawan yang berprestasi tinggi

6. Mutasi.

Memindahkan dan menempatkan karyawan dalam jabatan yang didasarkan pada prestasi kerja karyawan.

7. Pengembangan tenaga kerja.

Memberikan program pendidikan dan pelatihan untuk karyawan meningkatkan potensi dalam dirinya.

2.2.3. Disiplin Kerja

Menurut Rivai dan Sagala (2013:825) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan.

Sejalan dengan Rivai dan Sagala, bagi Sintaasih & Wiratama (2013:129), disiplin kerja adalah merupakan tindakan manajemen untuk mendorong kesadaran dan kesediaan para anggotanya untuk menaati semua peraturan yang telah ditentukan oleh organisasi atau perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku secara sukarela.

Kedisiplinan harus ditegaskan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Menurut Rivai & Sagala (2013:824) semakin baik disiplin yang dilakukan oleh karyawan disuatu perusahaan, maka semakin besar prestasi kerja yang dapat dihasilkan. Sebaliknya, tanpa disiplin yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

2.2.3.1. Indikator-indikator Disiplin Kerja

Menurut Soejono (2015;67), ada 4 (empat) indikator disiplin kerja, diantaranya yaitu:

1. Ketepatan waktu.

Para karyawan datang ke kantor tepat waktu, tertib dan patuh pada jam kerja dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik

2. Ketaatan pada peraturan.

Karyawan mengikuti aturan yang diperintahkan oleh atasan.

3. Tanggung jawab kerja.

Karyawan senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan tanggung jawab atas hasil kerja.

4. Melaksanakan tugas dan kewajiban.

Diperlukan oleh setiap karyawan dalam melaksanakan tugas dan kewajiban pekerjaannya agar terciptanya suasana yang harmonis, saling menghargai antar sesama pegawai.

2.2.4. Motivasi Kerja

Motivasi merupakan daya dorong seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya. Dengan pengertian bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan.

Menurut Hasibuan (2013:143) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah Pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar

mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Menurut Rivai (2011:455) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah Mengatakan bahwa pengertian motivasi kerja adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

Menurut Mangkunegara (2011:93) motif merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya.

Jadi motivasi adalah kekuatan yang mendorong seorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak pada hakekatnya ada secara internal dan eksternal yang dapat positif atau negatif untuk mengarahkannya sangat bergantung pada ketangguhan manager. Sedangkan motivasi kerja atau pendorong semangat kerja sementara motif adalah daya pendorong atau tenaga pendorong yang mendorong manusia untuk bertindak atas suatu tenaga didalam diri manusia yang menyebabkan manusia bertindak. Insentif adalah alat motivasi, sarana motiasi, atau sarana yang menimbulkan dorongan.

Untuk mencapai keadaan dimana saat semua anggota organisasi yang dipimpin memiliki gairah kerja dan produktivitas yang tinggi maka teori motivasi yang telah dicetuskan orang dikemukakan berikut ini dengan maksud untuk dimanfaatkan sebagai acuan dasar dalam upaya memotivasi anggota organisasi yang dipimpin.

Abraham H. Maslow yang terkenal dengan teori jenjang kebutuhan mengungkapkan bahwa kebutuhan manusia dapat dikategorikan dalam lima jenjang dari yang paling rendah hingga jenjang yang paling tinggi, yaitu :

a. Kebutuhan fisiologis,kebutuhan fisiologis sebagai kebutuhan yang paling mendasar berkaitan langsung dengan keberadaan atau kelangsungan hidup manusia, perwujudan kebutuhan akan pangan ,sandang, dan papan merupakan contoh kongkrit dari kebutuhan fisiologis ini.

b. Kebutuhan rasa aman, bentuk dari kebutuhan rasa aman yang paling mudah disimak adalah keinginan manusia untuk terbebas dari bahaya yang mengancam kehidupannya. Banyak hal yang dapat mengancam atau setidaknya mengusik ke tentraman seseorang. Penanganan terhadap kebutuhan rasa aman ini, dapat dilakukan dengan cara positif yaitu melalui berbagai macam program seperti asuransi, pensiun dll, atau dengan cara negatif yaitu dengan penetapan berbagai macam sanksi seperti teguran, pemindahan bahkan pemecatan.

c. Kebutuhan sosial, manusia adalah makhluk sosial sehingga suka bahkan butuh berhubungan dengan orang lain dan menjadi bagian dari yang lain. Motivasi untuk berafiliasi seperti itu tidak selalu demi persahabatan namun dapat juga untuk mengkonfirmasi keyakinannya. Timbulnya kelompok informal dalam suatu organisasi merupakan gejala umum yang terjadi. Keserasian serta kepaduan antara tujuan kelompok informasi dengan organisasi dapat menjadi suatu asset besar demi peningkatan produktivitas.

d. Kebutuhan penghargaan, melalui berbagai macam upaya orang ingin dirinya dipandang penting. Hal ini merupakan salah satu contoh dari kebutuhan penghargaan, banyak orang memenuhinya dengan melalui berbagai macam simbol status kebendaan yang secara mencolok agar dapat segera diketahui orang. Namun demikian kebutuhan akan prestasi ini pada dasarnya memiliki batasan tertentu apabila seseorang merasa telah sampai pada tingkat yang dianggapnya "puncak", maka persoalannya bukan lagi peningkatan melainkan bagaimana mempertahankannya.

e. Kebutuhan aktualisasi diri, aktualisasi diri merupakan kebutuhan manusia yang paling tinggi dalam hierarki, tetapi juga paling kurang dipahami orang karena pada hakekatnya kebutuhan ini mendorong orang untuk mampu melakukan apa yang dia mampu lakukan dalam perwujudan diri yang terbaik

2.2.4.1. Indikator-indikator Motivasi Kerja

Abraham Maslow memandang kebutuhan manusia berdasarkan suatu urutan kebutuhan yang paling rendah hingga kebutuhan yang paling tinggi. Kebutuhan

pokok manusia yang diidentifikasi Maslow dalam urutan kadar pentingnya, berikut indikator yang akan digunakan dengan menggunakan teori Maslow yang dikutip oleh Mangkunegara (2011:94-95) sebagai berikut:

1. Fisiologis

Merupakan kebutuhan yang paling mendasar berkaitan langsung dengan keberadaan atau kelangsungan hidup manusia.

2. Rasa aman

Merupakan keinginan seseorang untuk terbebas dari bahaya yang mencancam kehidupannya.

3. Sosial

Manusia merupakan makhluk sosial sehingga suka bahkan butuh berhubungan dengan orang lain dan menjadi bagian dari yang lain.

4. Penghargaan

Melalui berbagai macam upaya setiap orang pasti ingin dirinya dipandang penting.

5. Aktualisasi diri

Merupakan kebutuhan yang paling tinggi dalam hierarki kebutuhan ini mendorong orang untuk mampu melakukan apa yang dia mampu lakukan dalam perwujudan diri yang terbaik.

Berdasarkan penjelasan-penjelasan di atas disintesis bahwa motivasi kerja merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurka, memelihara dan mendorong perilaku manusia. Pemimpin perlu memahami orang-orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhi alam bekerja sesuai dengan keinginan.

2.2.5. Kepuasan Kerja

Menurut Davis dalam Mangkunegara (2013:117), mengemukakan bahwa *“job satisfaction is the favorableness or unfavorableness with employees view*

their work” (kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja)

Menurut Sutrisno (2014:73) kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu, industri dan masyarakat. Bagi individu, penelitian tentang sebab-sebab dan sumber-sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan hidup mereka. Bagi industri, penelitian mengenai kepuasan kerja dilakukan dalam rangka usaha peningkatan produksi dan pengaruh biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawannya. Masyarakat tentu akan menikmati hasil kapasitas maksimum dari industri serta naiknya nilai manusia di dalam konteks pekerjaan.

Selanjutnya kepuasan kerja adalah penilaian ke atas suatu pekerjaan apakah menyenangkan atau tidak untuk dikerjakan. Sedangkan kepuasan kerja menurut Hasibuan (2017:202) adalah sikap emosional yang menyenangkan mencintai pekerjaan.

2.2.5.1. Indikator-indikator Kepuasan Kerja

Indikator dari kepuasan kerja menurut Hasibuan (2015:202) yakni :

1. Kedisiplinan, kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan atau ketertiban.
2. Prestasi kerja, hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang di bebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu.
3. Moral kerja, kesepakatan batiniah yang uncul dari dalam diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan baku mutu yang ditetapkan.

2.2. Hubungan Antar Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini saya melakukan analisis apakah Pengembangan Karir (X1), Disipin Kerja (X2), Motivasi Kerja (X3), Kepuasan Kerja (Y) pada PT.Bank Permata Kantor Cabang Menara Kadin Jakarta Selatan. Variabel

dependent yang di gunakan dalam penelitian ini adalah Kepuasan Kerja (Y), dan variabel independent adalah Pengembangan Karir (X1), Disipin Kerja (X2), Motivasi Kerja (X3).

2.2.6. Hubungan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Nugraha dan Rozak (2017) diketahui bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja. Artinya jika terjadi kenaikan pada pengembangan karir, maka akan diikuti oleh kenaikan kepuasan kerja. Dengan pengembangan karir yang baik, maka kepuasan kerja akan lebih baik. Dengan adanya pengembangan Karir didalam sebuah perusahaan maka akan berdampak positif bagi perasaan seorang karyawan yang bekerja dengan sungguh-sungguh dan mengabdikan kepada perusahaan.

2.2.7. Hubungan Disipin Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Disiplin dalam bekerja merupakan faktor yang harus pula dimiliki oleh pegawai yang menginginkan tercapainya kepuasan dalam pekerjaannya. Disiplin kerja dapat berupa ketepatan waktu dalam kerja, ketaatan terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, serta pemanfaatan sarana secara baik. Paradigma lembaga-lembaga saat ini yang ingin berkembang dan maju sangat membutuhkan pegawai yang berdisiplin tinggi dalam pekerjaannya. Mereka yang mempunyai semangat tinggi, patuh terhadap aturan yang ditetapkan lembaga, kreatif dan dapat memanfaatkan sarana dengan baik diharapkan akan mampu untuk bersaing dalam kancah persaingan baik nasional, regional maupun internasional.

2.2.8. Hubungan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Winardi dalam Natta, et. Al (2017:119), mengatakan motivasi adalah kekuatan potensial yang ada dalam diri manusia, yang dapat dikembangkan sendiri, atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang ada intinya berkisar pada imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kerjanya secara positif atau secara negatif, hal mana tergantung situasi dan kondisi orang yang bersangkutan.

2.2.9. Hubungan Pengembangan Karir, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Dengan adanya pengembangan Karir didalam sebuah perusahaan maka akan berdampak positif bagi perasaan seorang karyawan yang bekerja dengan sungguh-sungguh dan mengabdikan kepada perusahaan. Bagi karyawan pengembangan karir sangat berarti untuk dirinya sehingga membuat dirinya merasa puas atas apa yang dilakukan dalam bekerja. Disiplin dalam bekerja merupakan faktor yang harus pula dimiliki oleh pegawai yang menginginkan tercapainya kepuasan dalam pekerjaannya. Disiplin kerja dapat berupa ketepatan waktu dalam kerja, ketaatan terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, serta pemanfaatan sarana secara baik. Selain itu, dengan disiplin kerja yang tinggi dari pegawai, maka akan dapat merasakan hasil kerja yang selama ini ditekuni, dan akan mampu merasakan kepuasan dalam bekerja. Kepuasan kerja pegawai menjadi perhatian utama suatu instansi karena alasan seseorang untuk menjadi anggota organisasi yaitu untuk memperoleh kepuasan kerja. Oleh karena itu faktor memotivasi pegawai sangatlah penting dilakukan karena dengan motivasi akan timbul suatu semangat kerja dan kepuasan kerja pegawai sehingga menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi dari pegawai.

2.3. Pengembangan Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang masih harus dibuktikan kebenarannya melalui penelitian (Sugiyono, 2017:159). Hipotesis tidak dapat terjadi begitu saja namun dikembangkan dengan teori yang relevan atau dengan logika hasil – hasil penelitian yang sebelumnya dijalani. Hipotesis dikembangkan dengan menggunakan teori, karena memverifikasi teori tersebut di fenomena yang ada, dengan demikian berdasarkan penelitian sebelumnya dan konsep teori yang dikumpulkan di atas, maka peneliti bermaksud mengambil hipotesis :

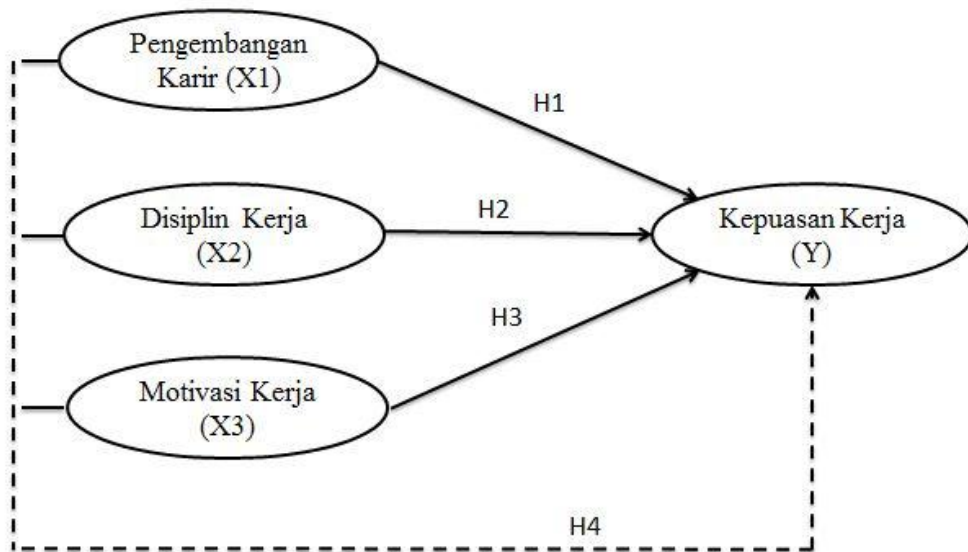
H1: Pengembangan Karir diduga berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Permata, Tbk.

H2: Disiplin Kerja diduga berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Permata, Tbk.

H3: Motivasi Kerja diduga berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Permata, Tbk.

H4: Pengembangan Karir, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja diduga berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Permata.

2.4. Kerangka Konseptual Penelitian



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual Penelitian.

Sumber: Kajian Teori Berdasarkan Gambar 2.1 pengembangan karir, disiplin kerja, dan motivasi berpengaruh secara simultan dan berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja.