

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Pengembangan Karir**

##### **2.1.1 Pengertian Pengembangan Karir**

Menurut Astrika (2017) Pengembangan Karir adalah adalah suatu pekerjaan atau jabatan yang dipunyai (atau dipegang) seseorang selama kehidupannya dalam bekerja. Bahwa karir menunjukkan perkembangan para karyawan secara individual dalam jenjang jabatan/kepangkatan yang dapat dicapai selama bekerja dalam suatu organisasi.

Menurut Bahri (2017) 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.

Menurut Kartono (2019) pengembangan Karier adalah proses seumur hidup yang mencakup berbagai peran kerja (dibayar dan tidak dibayar). Ini dilakukan sepanjang hidup, seperti peran kehidupan sehari-hari (orang tua, sukarelawan), kegiatan rekreasi, belajar dan bekerja. Karier merupakan ide pengembangan yang baik di tempat kerja dan pada tingkat pribadi, merangkul ide tentang pembelajaran seumur hidup serta pengembangan keterampilan

Menurut Aritonang (2019) pengembangan karir merupakan usaha formal untuk meningkatkan dan menambah kemampuan yang

diharapkan berdampak pada pengembangan dan perluas wawasan yang membuka kesempatan mendapatkan posisi/jabatan yang memuaskan dalam kehidupan sebagai Karyawan

### **2.1.2 Faktor yang mempengaruhi Pengembangan Karir**

Menurut Bahri (2017) faktor yang berpengaruh terhadap pengembangan karir karyawan di suatu organisasi, yaitu :

1. Hubungan pegawai dan organisasi

Hubungan antara pegawai dengan organisasi yang terjalin haruslah saling menguntungkan satu sama lain. Karyawan memberikan kinerja yang menjadikan organisasi berkembang, sebaliknya organisasi memberikan penghargaan bagi karyawan yang telah bekerja dan berupaya semaksimal mungkin dalam pekerjaannya.

2. Personalia pegawai

manajemen karier yang baik adalah yang mampu melihat personalitas karyawan secara pribadi, baik karyawan yang apatis dan terlalu ambisius. Dengan begitu, dapat menyeimbangkan kedua kubu yang berbeda ini menjadi lebih aktif dengan porsi sewajarnya.

3. Faktor eksternal

Eksternal biasanya memiliki dampak besar ialah yang berkepentingan dan memiliki kekuasaan yang berdampak besar bagi organisasi. pengaruh lingkungan eksternal antara lain peraturan perundang-undangan yang dikeluarkan oleh pemerintah, tingkat kompetisi dan lokasi dari organisasi.

4. *Politicking* dalam organisasi

Manajemen karier akan menjadi sesuatu yang sia-sia jika terdapat virus *politicking* dalam organisasi. Contoh yang dimaksud dengan *politicking* adalah hal-hal nepotisme, korupsi, hubungan antar teman dan lain sebagainya.

#### 5. Sistem penghargaan

Pencapaian dalam berkarier tidak sebatas memiliki posisi, maupun dipandang sebagai orang yang pintar. Tetapi juga memperoleh penghargaan lebih baik. Karyawan menjalankan kewajiban kepada perusahaan dengan melaksanakan tugas sebaik mungkin, sehingga karyawan bisa memperoleh haknya yaitu penghargaan berupa finansial maupun non finansial. Pemberian penghargaan tersebut disesuaikan dengan level jabatan dan kemampuan perusahaan. Semakin besar tanggung jawabnya maka semakin besar pula jumlah penghargaan yang diperoleh.

### **2.1.3 Indikator Pengembangan Karir**

Menurut Astrika (2017) indikator yang dapat mengukur Pengembangan Karir :

1. Pendidikan merupakan syarat untuk duduk disebuah jabatan, maka dapat dikatakan bahwa pendidikan mempengaruhi kelulusan karier karyawan. Dengan melihat karyawan lebih objektif, bahwa semakin tinggi berpendidikan karyawan memiliki pemikiran yang lebih baik
2. Pelatihan merupakan fasilitas yang diperoleh karyawan dari perusahaan untuk dapat membantu peningkatan kualitas kerja dan karir dimasa mendatang.
3. Mutasi adalah suatu perubahan posisi/jabatan/tempat/pekerjaan yang dilakukan baik secara horizontal maupun vertikal di dalam satu organisasi.
4. Masa kerja adalah pekerjaan yang dilakukan oleh seorang (karyawan) selama masa kerjanya atau tugasnya yang memberikan kelangsungan, keteraturan, dan nilai bagi kehidupan karyawan tersebut.

5. Promosi kerja adalah promosi jabatan adalah menaikkan jabatan seseorang ke jabatan lain yang memiliki tanggung jawab yang lebih besar, gaji yang lebih besar, dan pada level organisasi yang lebih besar.

## **2.2 Motivasi Kerja**

### **2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja**

Menurut Novianshah (2015) Motivasi yang artinya dorongan atau menggerakkan. Pada dasarnya motivasi tidak sesederhana ini. Motivasi merupakan suatu uraian yang mencakup berbagai aspek dalam tingkah laku manusia yang bervariasi. Jenis - jenis motivasi kerja terdiri dari motivasi positif dan motivasi negatif. Motivasi positif, manager perlu memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang bermotivasi dengan baik. Dengan motivasi positif ini semangat dan kinerja karyawan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima sesuatu yang baik. Sedangkan motivasi negatif, manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah).

Menurut Mus (2017) mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh sebab itu motivasi kerja biasa disebut pendorong semangat kerja. Inti dari definisi motivasi kerja yang telah dikemukakan di atas menyatakan bahwa motivasi kerja berkaitan erat dengan upaya (effort) yang dikeluarkan seseorang dalam bekerja. Motivasi merupakan faktor penting dalam mencapai kinerja tinggi.

Menurut Silaban (2018) motivasi adalah kegiatan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan. Menurut Paramita (2018) motivasi kerja adalah sebagai pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya

dengan baik, juga merupakan faktor yang membuat perbedaan antara sukses dan gagalnya dalam banyak hal dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan baru. Motivasi kerja adalah sebuah kekuatan yang berasal baik dari dalam maupun luar makhluk individu, untuk memulai pekerjaan dan untuk menentukan bentuk, arah, intensitas, dan durasi pekerjaan yang dilakukan.

### **2.2.2 Faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja**

Menurut Silaban (2018) Faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja adalah :

1. *Maintenance Factor* Adalah faktor-faktor pemeliharaan yang berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketentraman badaniah. Seperti Gaji, Kondisi Kerja, Kebijakan dan Administrasi perusahaan, hubungan antar rekan kerja dan keamanan.
2. *Motivation Factors* adalah motivasi yang menyangkut kebutuhan psikologis seseorang, yaitu perasaan sempurna dalam melakukan pekerjaan. Seperti : Prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, dan kemajuan.

### **2.2.3 Indikator Motivasi Kerja**

Menurut Novianshah (2015) indikator yang dapat mengukur motivasi kerja adalah

1. **Kebutuhan fisiologis**  
kebutuhan manusia yang paling dasar dari manusia yang akan memotivasi mereka untuk bekerja adalah kebutuhan fisik. Kebutuhan ini dapat berupa kebutuhan makan, minum, perlindungan fisik.
2. **Kebutuhan Keamanan**

kebutuhan manusia untuk mendapatkan rasa aman dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan keberlangsungan nafkah.

3. Kebutuhan sosial

kebutuhan manusia untuk memiliki teman, diterima dalam kelompok, berafiliasi dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.

4. Kebutuhan akan harga diri

kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.

5. Kebutuhan aktualisasi diri

kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, dan potensi, kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

## **2.3 Kepuasan Kerja**

### **2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja**

Menurut Bahri (2017) 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.

Menurut Kartono (2019) kepuasan kerja adalah kondisi perasaan menyenangkan pada karyawan yang muncul sebagai akibat dari persepsi atau pengalamannya terhadap pekerjaan yang meliputi aspek-aspek: pekerjaan itu sendiri, upah/gaji, promosi, mitra kerja, kondisi kerja, tantangan, dan komunikasi. Dengan demikian kepuasan kerja yang telah diuraikan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sesuatu yang bersifat individual, dan respon emosional

seseorang terhadap berbagai aspek pekerjaan, berupa puas atau tidak puas terhadap pekerjaan yang dikerjakan.

Menurut Astrika (2017) Kepuasan Kerja merupakan sejauh mana individu merasakan secara positif atau negatif berbagai macam faktor atau dimensi dari tugas-tugas dalam pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima

Manurut Aritonang (2019) kepuasan kerja yang dirasakan karyawan adalah karyawan tersebut membandingkan antara apa yang dia harapkan, dan yang akan dia peroleh dari hasil kerjanya dengan apa yang sebenarnya dia peroleh dari hasil kerjanya

### **2.3.2 Faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Menurut Bahri (2017) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja meliputi :

1. Faktor intrinsik atau faktor yang berasal dari dalam diri karyawan itu sendiri seperti harapan dan kebutuhan individu tersebut.
2. 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.

### **2.3.3 Indikator Kepuasan Kerja**

Menurut Astrika (2017) indikator yang dapat mengukur kepuasan kerja adalah :

1. Kepuasan terhadap gaji  
Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.
2. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri  
Pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.
3. Kepuasan terhadap rekan sekerja  
Karyawan dapat merasakan apakah rekan sekerjanya menyenangkan atau tidak menyenangkan.
4. Kepuasan terhadap promosi  
Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.
5. Kepuasan terhadap sikap pimpinan  
pimpinan yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.

## **2.4 Komitmen Organisasi**

### **2.4.1 Pengertian Komitmen Organisasi**

Menurut Handoko (2018) komitmen organisasi merupakan dimensi perilaku yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan pegawai, Komitmen organisasi adalah identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi, Komitmen organisasional adalah keinginan anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi.



Menurut Purnamasari (2017) komitmen organisasi merupakan kondisi dalam diri seseorang yang mencirikan hubungan karyawan dengan perusahaan serta lingkungannya dan mempunyai hubungan bagi keputusan untuk melanjutkan atau berhenti dari keanggotaan organisasi. Komitmen organisasional tidak hanya memiliki arti loyalitas pasif, tetapi juga melibatkan hubungan aktif dan keinginan karyawan untuk memberikan kontribusi yang berarti pada organisasi

Menurut Wardhani (2015) komitmen organisasi adalah kekuatan pengenalan individu dan keterlibatan dalam tujuan dan nilai-nilai organisasi, keinginan yang kuat untuk menjadi bagian organisasi dan kesediaan untuk mengerahkan upayanya untuk suatu organisasi.

#### **2.4.2 Faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasi**

Menurut Haris (2017) faktor-faktor yang mempengaruhi Komitmen Kerja meliputi :

1. Variabel Orang Meliputi usia, posisi dalam organisasi dan atribusi control internal dan eksternal.
2. Variabel Organisasi Meliputi desain pekerjaan, dukungan dan gaya kepemimpinan.
3. Variabel Non Organisasi Adanya alternatif lain setelah memutuskan untuk bergabung dengan organisasi akan berpengaruh pada komitmen selanjutnya

#### **2.4.3 Indikator Komitmen Organisasi**

Menurut Haris (2017) indikator yang dapat mengukur komitmen organisasi adalah :

1. komitmen afektif berkaitan dengan hubungan emosional, identifikasi dan keterlibatan anggota dengan kegiatan organisasinya.
2. komitmen kelanjutan berkaitan dengan kesadaran anggota jika meninggalkan organisasi maka ia akan mengalami kerugian

3. komitmen normatif berkaitan dengan perasaan keterikatan untuk terus berada dalam organisasi.

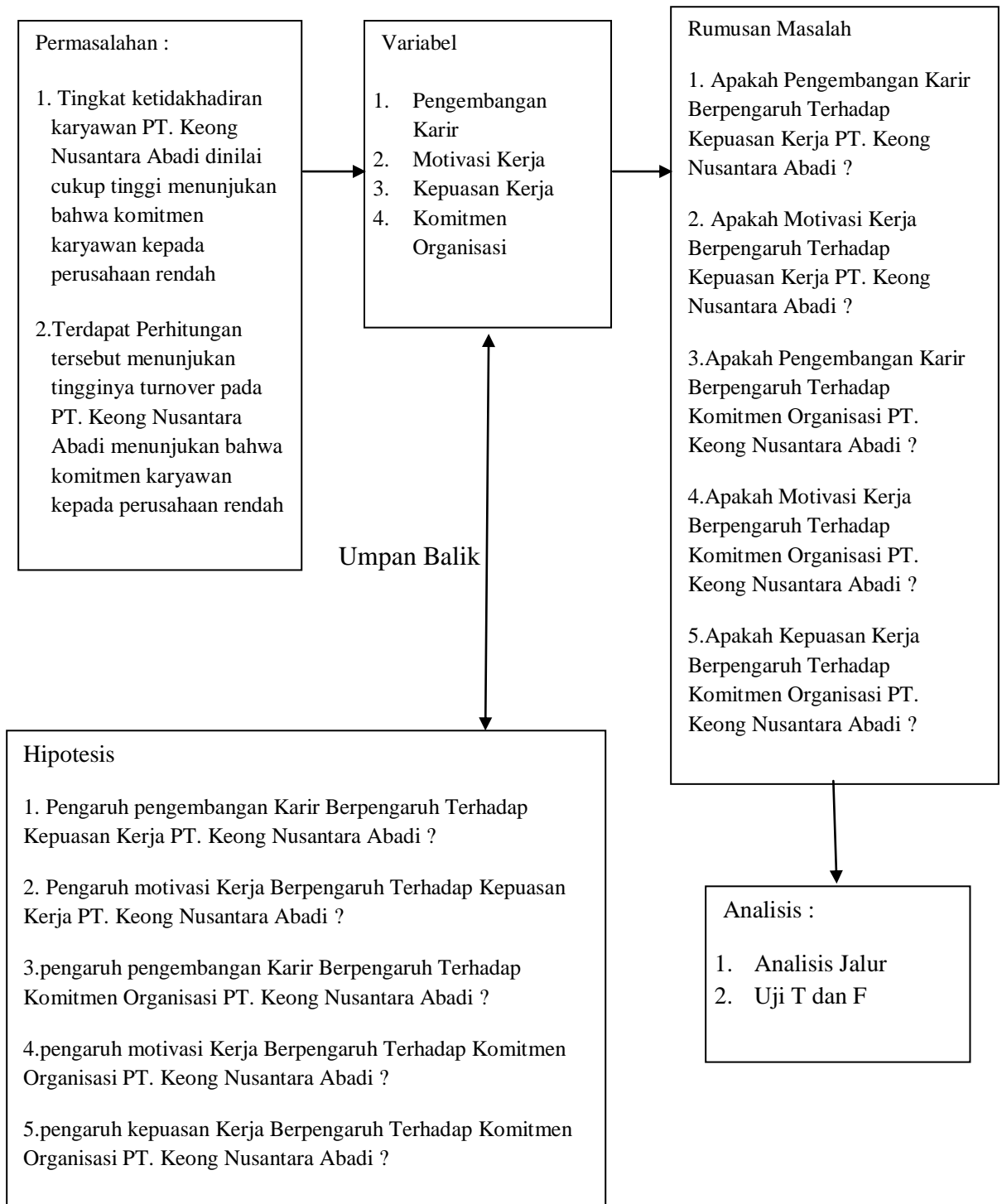
## 2.4 Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama	Judul	Analisis	Kesimpulan
1	Ety Kurniawati & Mistar	Pengaruh Iklim Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Karir Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor BKD Kabupaten Bima.	Analisis Jalur	Hasil kesimpulan penelitian bahwa Variabel Iklim Kerja dan Pengembangan Karir mempengaruhi Komitmen Karir dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel Intervening dikantor BKD Kabupaten Bima..
2	Dicky Surya Handoko & Muis Fauzi Rambe	Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja	Analisis Jalur	Hasil kesimpulan penelitian bahwa Variabel kepuasan kerja lebih kecil dari pada pengaruh langsung antara pengembangan karir terhadap komitmen organisasi.
3	Rizqa Purnamasari & Palupiningdyah	Pengaruh Person-Organization Fit Dan Motivasi Kerja Pada Komitmen Organisasional Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi	Analisis Jalur	Hasil kesimpulan penelitian bahwa Variabel person-organization fit dan motivasi kerja dapat meningkatkan komitmen organisasional dan variabel kepuasan kerja mampu memediasi hubungan person-organization fit dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasional.
4	Jufrizen	Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Perkebunan Nusantara Iii (Persero) Medan	Analisis Jalur	Hasil kesimpulan penelitian bahwa Variabel kepuasan kerja lebih kecil dari pada pengaruh langsung antara kompensasi & pengembangan karir terhadap komitmen organisasi
5	Winda Kusuma Wardhani, Heru Susilo & Mohammad Iqbal	Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening	Analisis Jalur	Hasil kesimpulan penelitian bahwa Variabel motivator berpengaruh terhadap komitmen organisasional melalui kepuasan kerja

Sumber : Data diolah peneliti, 2019

## 2.5 Kerangka Pikir



**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pikir**

## 2.6 Hipotesis

Hipotesis sebagai hubungan yang diperkirakan secara logis di antara dua atau lebih variabel yang diungkap dalam bentuk pernyataan yang dapat diuji. Hipotesis merupakan jawaban sementara atas pertanyaan penelitian.

H1 = Diduga terdapat pengaruh pengembangan Karir Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja PT. Keong Nusantara Abadi

H2 = Diduga terdapat pengaruh Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja PT. Keong Nusantara Abadi

H3 = Diduga terdapat pengaruh pengembangan Karir Berpengaruh Terhadap Komitmen Organisasi PT. Keong Nusantara Abadi

H4 = Diduga terdapat pengaruh motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Komitmen Organisasi PT. Keong Nusantara Abadi

H5 = Diduga terdapat pengaruh Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Komitmen Organisasi PT. Keong Nusantara Abadi ?