

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pertumbuhan ekonomi merupakan salah satu indikator keberhasilan pembangunan perekonomian dalam suatu negara. Saat ini, pertumbuhan ekonomi di Indonesia dapat dikatakan baik, di mana hal ini dapat dilihat dari adanya pertumbuhan ekonomi yang terus meningkat. Salah satu pelaku ekonomi yang memiliki peran penting dalam menentukan pertumbuhan ekonomi dalam suatu negara adalah lembaga keuangan seperti bank.

Persaingan yang sangat ketat di era globalisasi saat ini membuat banyak perusahaan harus mengoptimalkan kinerja perusahaan untuk dapat bersaing dan bertahan dalam pasar bisnis. Meningkatnya kinerja perusahaan ditandai dengan tercapainya visi dan misi maupun tujuan organisasi. Untuk itu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan mempunyai kinerja yang baik sehingga dapat mengerjakan tugas dan bertanggung jawab. Pelaksanaan manajemen sumber daya manusia dengan baik dapat menghindari berbagai permasalahan terkait sumber daya manusia seperti rendahnya performa pegawai, tingginya *turnover*, ketidaksesuaian keahlian pegawai, tingginya resiko kerugian dan resiko legal yang terjadi pada perusahaan (Dessler, 2016:559). Karyawan yang merupakan pelaksana kegiatan dalam suatu organisasi sangat penting untuk diperhatikan kualitas kinerjanya. Menurut Dessler (2015:78) mengemukakan bahwa “Keberhasilan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Kinerja merupakan

prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan”.

Bank adalah lembaga keuangan yang kegiatan utamanya adalah menghimpun dana dari masyarakat dan menyalurkannya kembali dana tersebut ke masyarakat serta memberikan jasa Bank lainnya (Kasmir, 2016:3). Jenis – jenis bank yang ada di Indonesia antara lain Bank Sentral, Bank Umum, dan Bank Perkreditan Rakyat (BPR). Berbeda dengan Bank Sentral dan Bank Umum, Bank Perkreditan Rakyat (BPR) mempunyai peran yang cukup strategis dalam perekonomian Indonesia terutama dalam mendorong perkembangan usaha mikro, kecil dan menengah (UMKM).

PT. Bank BPR Urban Bali merupakan salah satu perbankan yang melakukan kegiatan usaha secara komersial. Dengan terbentuknya PT. Bank BPR Urban Bali, maka tidak lupa dengan manajemen sumber daya manusianya. Sebab, sumber daya manusia yang unggul dan memiliki etos kerja yang baik dapat mempengaruhi keberlangsungan suatu perusahaan. Dalam penelitian Hardiansyah (2017:18) diketahui bahwa karyawan yang memiliki etos kerja yang tinggi ditandai dengan beberapa hal, antara lain: kehadiran karyawan tepat waktu, karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat, karyawan bersedia mematuhi peraturan yang berlaku di perusahaan, karyawan sanggup bekerja dalam waktu yang sudah ditentukan, karyawan dapat bekerjasama dengan karyawan lain dalam menyelesaikan pekerjaan atau suatu tugas yang ditentukan oleh perusahaan.

Aditeresna dan Mujiati (2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat ditinjau dari dua sisi, dari sisi karyawan, kepuasan kerja akan memunculkan

perasaan menyenangkan dalam bekerja, sedangkan dari sisi perusahaan, kepuasan kerja akan meningkatkan produktivitas, perbaikan sikap dan tingkah laku karyawan dalam memberikan pelayanan prima. Menurut Sunarta (2019) mendefinisikan kepuasan kerja merupakan suatu tanggapan emosional seseorang terhadap situasi dan kondisi kerja.

Permasalahan kepuasan kerja di PT. BPR Urban Bali timbul karena ketidakstabilan kondisi pekerjaan, yang menyebabkan kurangnya kepuasan pada karyawan baru. Akibatnya, karyawan tersebut merasa tidak nyaman dan berkeinginan untuk segera meninggalkan perusahaan, yang berpotensi menimbulkan kerugian baik bagi karyawan maupun perusahaan itu sendiri.

Etos kerja menjadi masalah yang menarik dan cukup penting, karena terbukti besar manfaatnya bagi individu, kelompok, masyarakat dan organisasi (Nurhasanah, 2003). Etos kerja adalah totalitas kepribadian dirinya serta cara mengekspresikan, memandang, meyakini, dan memberikan makna pada sesuatu, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal. Karyawan yang memiliki etos kerja yang baik akan menunjukkan watak dan sikap serta memiliki keyakinan dalam suatu pekerjaan dengan bekerja dan bertindak secara optimal (Mathis & Jackson, 2006). Etos kerja dapat dilihat melalui tingkat absensi keterlambatan karyawan. Berikut data absensi keterlambatan karyawan pada PT. BPR Urban Bali periode Januari – Desember Tahun 2022:

Tabel 1.1
Absensi Keterlambatan Karyawan
PT. BPR Urban Bali periode Januari – Desember Tahun 2022

No	Bulan	Jumlah Karyawan (Orang)	Jumlah Hari Kerja (Hari)	Jumlah Seluruh Hari Kerja (Hari)	Jumlah Hari Ketidakhadiran (Hari)	Presentase Tingkat Absensi (%)
	(A)	(B)	(C)	(D)=(BxC)	(E)	(F)=(E:D) x100%
1	Januari	38	21	798	24	3,01
2	Februari	38	20	760	22	2,89
3	Maret	38	20	760	25	3,29
4	April	38	21	798	24	3,01
5	Mei	38	22	836	25	2,99
6	Juni	38	18	684	24	3,51
7	Juli	38	21	798	25	3,13
8	Agustus	38	22	836	25	2,99
9	September	38	22	836	26	3,11
10	Oktober	38	20	760	23	3,03
11	November	38	22	836	23	2,75
12	Desember	38	22	836	27	3,23
Jumlah		456	251	9538	293	36,94
Rata-Rata						3,08

Sumber data: PT. BPR Urban Bali, 2022

Berdasarkan tabel 1.1 terlihat data absensi keterlambatan karyawan PT. BPR Urban Bali dalam dua belas bulan terakhir untuk periode 2022. Presentase absensi di bulan Januari sebesar 3,01% dan pada Februari sebesar 2,89%. Pada bulan Juni presentase absensi menempati angka tertinggi yaitu sebesar 3,51%. Menurut Flippo (2001) apabila presentase tingkat absensi berkisar di angka 0 sampai 2 persen maka dinyatakan baik, 3 sampai 10 persen dinyatakan tinggi, dan diatas 10 persen dinyatakan tidak wajar. Terhitung sejak Januari hingga Desember 2022 absensi karyawan PT Urban Bali mengalami fluktuasi dengan presentase rata-rata 3,08%. Dengan angka tersebut dapat dikatakan absensi karyawan PT Urban Bali tinggi sehingga hal ini menunjukkan adanya masalah.

Dari hasil wawancara dengan human resource departement (HRD) PT. BPR Urban Bali menyatakan bahwa etos kerja yang terbangun selama ini menunjukkan kurangnya semangat kerja sama antar individu atau kelompok. Waktu kehadiran karyawan dalam suatu perusahaan menjadi faktor yang sangat penting bagi keberlangsungan kehidupan perusahaan atau organisasi tersebut. Etos kerja yang tinggi mampu memberikan atau menunjang prestasi kerja karyawan dalam suatu organisasi.

Adapun *research gap* dari penelitian terdahulu yaitu penelitian yang dilakukan oleh Zulher (2020) yang menyatakan etos kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai, penelitian yang dilakukan oleh Putrayasa dan Astrama (2021) menyatakan bahwa etos kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, penelitian yang dilakukan oleh Sabirin, dkk (2020) yang menyatakan bahwa etos kerja juga berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Artinya bahwa semakin baik etos kerja yang dimiliki karyawan maka kepuasan kerja juga akan meningkat. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan Nofitasari dan Prasetyo (2021) yang menyatakan etos kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut berarti bahwa baik buruknya etos kerja karyawan, tidak akan memengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Selain etos kerja, prestasi kerja juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Untuk permasalahan prestasi kerja di dalam perusahaan tidak memberikan penghargaan kepada karyawan yang telah mencapai kinerja yang baik, misalnya mencapai atau melebihi target penjualan. Seharusnya, pencapaian ini diakui dengan penghargaan atau prestasi kerja. Kurangnya

pengakuan ini menyebabkan ketidakpuasan pada karyawan terhadap pekerjaannya, sehingga dapat menimbulkan kerugian baik bagi karyawan maupun perusahaan itu sendiri. Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2005:9). Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2006:94). Dengan demikian setiap karyawan yang ingin meraih prestasi dalam pekerjaan mereka haruslah menunjukkan kualitas dan kuantitas kerja.

Adapun *research gap* dari penelitian terdahulu yaitu penelitian yang dilakukan oleh Raesa (2022) yang menyatakan bahwa prestasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, penelitian Puspasari (2019) juga menyatakan prestasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, penelitian Puspitasari dan Wardani (2022) menyatakan bahwa prestasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, dan penelitian Dewi dan Sutapa (2022) yang menyatakan bahwa prestasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Artinya bahwa semakin tinggi dan banyak prestasi yang dimiliki seorang karyawan kepuasan kerja karyawan akan meningkat. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Nursofyan (2018) yang menyatakan bahwa prestasi kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti bahwa setinggi dan sebanyak apapun prestasi kerja yang dimiliki seorang karyawan tidak akan berpengaruh terhadap kepuasannya.

Pengembangan karir merupakan faktor yang juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Permasalahan di dalam pengembangan karir perusahaan tidak memberikan pelatihan kerja yang memadai kepada karyawan baru. Kondisi ini membuat karyawan merasa tidak nyaman dan sering membuat kesalahan karena kurangnya pelatihan dasar dari perusahaan. Ketidakpuasan ini berpotensi menimbulkan kerugian, baik bagi karyawan yang merasa tidak memenuhi potensinya, maupun bagi perusahaan yang mungkin menghadapi konsekuensi dari kinerja karyawan yang kurang terlatih. Pengembangan karir merupakan suatu proses dimana seorang pegawai menginginkan peningkatan dalam pekerjaannya mencakup pada peningkatan jabatan, wewenang, dan tanggung jawab serta Pengembangan karir ditunjukkan kepada karyawan agar mempunyai kemampuan yang lebih tinggi dari kemampuan yang dimiliki sebelumnya. Menurut Kadarisman (2013) pengembangan karir merupakan usaha formal untuk meningkatkan dan menambah kemampuan yang diharapkan berdampak pada pengembangan dan perluas wawasan yang membuka kesempatan mendapatkan posisi atau jabatan yang memuaskan dalam kehidupan sebagai pegawai. Pengembangan karir mempengaruhi kepuasan kerja secara positif signifikan (Sholikhah, 2018).

Adapun *research gap* dari penelitian terdahulu yaitu penelitian yang dilakukan oleh Handoko dan Rambe (2018) yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, penelitian dari Aritonang, dkk (2019) juga menyatakan pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, penelitian dari Faronsyah dan Trisninawati (2020) menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap

kepuasan kerja. Artinya bahwa apabila pengembangan karir baik dan bagus akan diikuti dengan meningkatnya kepuasan kerja. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Jamiyati dan Azlina (2019) yang menyatakan bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut berarti baik buruknya pengembangan karir seorang karyawan tidak akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Permasalahan fluktuasi absensi keterlambatan karyawan dikarenakan etos kerja yang berjalan belum optimal dan juga terjadinya penurunan prestasi kerja karyawan pada PT. BPR Urban Bali yang belum mencapai standar penilaian karyawan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan dikarenakan perusahaan belum mampu memberikan kepuasan kepada setiap karyawan. Permasalahan ini perlu dikaji lebih lanjut guna mempertahankan kelangsungan dan performa perusahaan dengan menerapkan etos kerja, prestasi karyawan dan pengembangan karir untuk memberikan kepuasan kepada karyawan.

Berdasarkan fenomena diatas, peneliti tertarik untuk melakukan kajian dan penelitian strategi sumber daya manusia pada PT. BPR Urban Bali. Untuk itulah peneliti dalam hal ini akan mengadakan penelitian dengan judul penelitian **“Pengaruh Etos Kerja, Prestasi Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. BPR Urban Bali”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka perumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah etos kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. BPR Urban Bali?

2. Apakah prestasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. BPR Urban Bali?
3. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. BPR Urban Bali?

1.3 Tujuan Penelitian

Setelah melihat latar belakang masalah peneliti menemukan tujuan penelitian yang tepat adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis etos kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. BPR Urban Bali.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis prestasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. BPR Urban Bali.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. BPR Urban Bali.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini meliputi secara teoritis dan manfaat praktis.

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan terhadap pengembangan ilmu pengetahuan dalam memberikan gambaran dan pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, serta dapat digunakan sebagai referensi bagi penelitian dimasa yang akan datang.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menyumbangkan pikiran serta dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan dalam

berbagai masalah yang dihadapi terutamanya mengenai sumber daya manusia yang berhubungan dengan kepuasan kerja.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Two Factor Theory

Menurut Herzberg (2014:228) di dalam teorinya mengemukakan ada dua faktor yang mempengaruhi besarnya motivasi seseorang dalam melakukan sesuatu, yaitu faktor motivasional dan faktor pemeliharaan. Faktor motivasional berkaitan dengan hal-hal individual yang mendorong kebutuhan untuk berprestasi. Sedangkan faktor pemeliharaan berkaitan dengan lingkungan yang turut menentukan perilaku seseorang dalam menjalani kehidupannya. Herzberg menyatakan bahwa orang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh dua faktor yang merupakan kebutuhan, yaitu:

1. Faktor Higienis (*Hygiene Factor/Maintenance Factors*)

Maintenance factor adalah faktor pemeliharaan yang berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketentraman badaniah. Kebutuhan kesehatan ini menurut Herzberg merupakan kebutuhan yang berlangsung terus- menerus, karena kebutuhan ini akan kembali pada titik nol setelah dipenuhi.

2. Faktor Motivasi (*Motivation factors*)

Motivation factors adalah menyangkut kebutuhan psikologis. Kebutuhan ini meliputi serangkaian kondisi intrinsik, Kepuasan pekerjaan (*job content*) yang apabila terdapat dalam pekerjaan akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat, yang dapat menghasilkan prestasi pekerjaan

yang baik.

Teori Herzberg memberikan dua kontribusi penting bagi pimpinan organisasi dalam memotivasi karyawan. Pertama, teori ini lebih eksplisit dari teori hirarki kebutuhan Maslow, khususnya mengenai hubungan antara kebutuhan dalam performa pekerjaan. Kedua, kerangka ini membangkitkan model aplikasi, pemerdayaan pekerjaan (Leidecker & Hall dikutip Timpe, 1999).

2.1.2 Kepuasan Kerja Karyawan

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Aditeresna dan Mujiati (2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat ditinjau dari dua sisi, dari sisi karyawan, kepuasan kerja akan memunculkan perasaan menyenangkan dalam bekerja, sedangkan dari sisi perusahaan, kepuasan kerja akan meningkatkan produktivitas, perbaikan sikap dan tingkah laku karyawan dalam memberikan pelayanan prima. Menurut Sunarta (2019) mendefinisikan kepuasan kerja merupakan suatu tanggapan emosional seseorang terhadap situasi dan kondisi kerja. Sedangkan menurut Zulher (2020) 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. Menurut Wibowo (2017), 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. Kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan kerja sebagaimana yang dikemukakan oleh Kartono (2014) bahwa, menurut teori

ini karyawan akan bertindak sebagai manusia ekonomis yaitu selalu memperhitungkan laba dan rugi dalam melakukan sesuatu dan motivasinya ditentukan berdasarkan pengharapan untuk menunjukkan hasil karya atau prestasi dan menerima balas jasa serta daya pikat balas jasa.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan

Menurut Hermawan (2022) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu:

a. Faktor psikologis

Merupakan faktor yang berhubungan dengan psikologi atau kejiwaan pegawai yang meliputi minat, ketenangan dalam bekerja, sikap dan perilaku terhadap pekerjaan, bakat dan keterampilan.

b. Faktor sosial

Merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar sesama pegawai, interaksi sosial dengan atasannya, maupun interaksi sosial dengan karyawan dengan jenis pekerjaan yang berbeda.

c. Faktor fisik

Merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik pegawai, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, kondisi ruangan, suhu ruangan, pencahayaan ruangan, ventilasi atau pertukaran udara ruangan, kondisi kesehatan pegawai, usia dan seterusnya.

d. Faktor finansial

Merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan pegawai yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

Menurut Sujati (2018) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu:

a. Kerja yang secara mental menantang

Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan – pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan baik mengenai betapa baik mereka mengerjakan.

b. Ganjaran yang pantas

Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil, tidak kembar – arti, dan segaris dengan pengharapan mereka. Bila dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan kerja.

c. Kondisi yang mendukung

Karyawan peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun mengerjakan tugas yang baik. Studi – studi memperagakan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan sekitar fisik yang tidak berbahaya dan merepotkan.

d. Rekan sekerja yang mendukung

Orang-orang mendapatkan lebih dari sekedar uang atau prestasi yang berwujud dari dalam kerja. Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu tidaklah mengejutkan bila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung menghantarkan ke kepuasan kerja yang meningkat.

e. Kesesuaian kepribadian – pekerjaan

Orang – orang yang tipe kepribadiannya kongruen (sama dan sebangun) dengan pekerjaan yang mereka pilih seharusnya mendapatkan bahwa mereka mempunyai bakat dan kemampuan yang tepat untuk memenuhi tuntutan pekerjaan mereka ; dengan demikian lebih besar memungkinkan untuk berhasil pada pekerjaan-pekerjaan tersebut.

Menurut Sutrisno (2019), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

a. Kesempatan untuk maju

Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.

b. Keamanan kerja

Faktor ini disebut sebagai penunjang Kepuasan Kerja, baik bagi karyawan. keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan saat kerja.

c. Gaji

Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan Kepuasan Kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.

d. Perusahaan dan Manajemen

Perusahaan dan Manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil, faktor ini yang menentukan Kepuasan Kerja karyawan.

e. Pengawasan

Sekaligus atasannya, supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan Turn Over.

f. Faktor instrinsik dari pekerjaan

Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

g. Kondisi kerja

Termasuk disini kondisi tempat, ventilasi, penyiaran, kantin dan tempat parkir.

Menurut Ardiansyah & Wijaya (2017) dimensi yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, yaitu:

a. Pekerjaan itu sendiri Dalam hal dimana pekerjaan memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar dan kesempatan untuk menerima tanggungjawab.

b. Gaji Sejumlah gaji yang diterima dan tingkat dimana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dibandingkan dengan orang lain dalam organisasi, dengan gaji yang diterima karyawan dilingkungan kantor atau tempat kerja milik negara atau swasta.

- c. Kesempatan promosi Kesempatan untuk maju dalam organisasi atau perusahaan, dengan mengukur kepuasan karyawan sehubungan dengan kebijaksanaan promosi dan kesempatan untuk mendapatkan promosi.
- d. Pengawasan Kemampuan penyedia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku.
- e. Rekan kerja Tingkat dimana rekan kerja pandai secara teknis dan mendukung secara sosial.

3. Indikator Kepuasan Kerja Karyawan

Indikator kepuasan kerja karyawan menurut Raesa (2022) sebagai berikut:

- a. Kondisi kerja yang mendukung

Karyawan peduli lingkungan yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk mempermudah mengerjakan tugas yang baik. Studi-studi membuktikan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan sekitar yang aman, tidak berbahaya dan tidak merepotkan. Di samping itu, kebanyakan karyawan lebih menyukai bekerja dekat dengan rumah, dalam fasilitas yang bersih dan relatif modern, dan dengan alat-alat yang memadai.

- b. Gaji atau upah yang pantas

Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil dengan pengharapan Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar dihasilkan kepuasan.

c. Rekan kerja yang mendukung

Bagi kebanyakan karyawan, bekerja juga mengisi kebutuhan interaksi sosial. Oleh karena itu, tidaklah mengejutkan apabila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung mengarah ke kepuasan kerja yang meningkat. Perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan.

d. Kesempatan promosi yaitu kesempatan untuk memperoleh promosi dalam hirarki organisasi

e. Kualitas penyelia yaitu kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku

Menurut Hermawan (2022) terdapat beberapa indikator untuk mengukur kepuasan kerja seorang pegawai, diantaranya yaitu:

a. Pekerjaan itu sendiri

Pemberian deskripsi pekerjaan secara aktual dan sebagai bentuk kendali terhadap pekerjaan merupakan faktor utama kepuasan kerja pegawai. Pegawai menginginkan pekerjaan yang beban kerja sesuai dengan ekspektasi, pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan pegawai dan pekerjaan yang menarik, menantang dan dapat meningkatkan status sosial.

b. Gaji

Besaran gaji yang diberikan dan insentif dalam perusahaan merupakan faktor yang rumit dalam kepuasan kerja. Perbedaan pandangan pegawai terhadap gaji dan insentif menyebabkan perbedaan kepuasan kerja tiap pegawai saat mendapatkan gaji dan insentif. Pegawai memandang gaji sebagai pemenuhan kebutuhannya, namun ada juga yang memandang gaji

sebagai besaran kontribusinya kepada perusahaan. Begitupula dengan insentif, dimana pegawai tidak semua menganggap insentif sebagai hal yang berharga bagi mereka secara nilai keuangan. Penting bagi perusahaan untuk memberikan opsi dan fleksibilitas dalam pengaturan gaji dan insentif tiap pegawainya agar dapat memberikan kepuasan kerja.

c. Promosi

Promosi memiliki dampak yang beragam terhadap kepuasan kerja dikarenakan perbedaan karakteristik tiap promosi. Promosi yang diberikan atas dasar senioritas pegawai memiliki tingkat kepuasan yang lebih rendah dibandingkan promosi yang diberikan atas dasar kinerja. Hal yang sama juga terjadi dalam perbedaan tingkat kenaikan gaji yang didapatkan dalam promosi. Tidak semua peran memiliki persentase kenaikan gaji yang sama, sehingga tingkat kepuasannya juga berbeda.

d. Supervisi

Pengawasan dan dukungan teknis yang diberikan atasan kepada pegawai merupakan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Supervisor yang berfokus pada pegawai dan memberikan kesempatan partisipasi lebih pada pegawai akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Pegawai menginginkan kepedulian terhadap pekerjaannya, pemberian bantuan teknis, kepedulian secara personal dari atasan ke bawahan dan pendelegasian pekerjaan lebih kepada pegawai.

e. Kelompok kerja

Karakteristik kelompok kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Kelompok kerja dapat memberikan dukungan, kenyamanan, saran

dan bantuan teknis dalam penyelesaian pekerjaan. Apabila kelompok kerja sulit untuk bekerja sama atau berkomunikasi, maka akan berdampak negatif pada kepuasan kerja.

f. Kondisi pekerjaan

Lingkungan dan suasana kerja dalam perusahaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Pegawai menginginkan kondisi lingkungan dan suasana kerja yang bersih, nyaman, aman dan kondusif sehingga memudahkan pekerjaan pegawai.

Menurut Simanjuntak (2017), indikator yang digunakan untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan adalah:

- a. Gaji, yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil.
- b. Pekerjaan itu sendiri, yaitu isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.
- c. Rekan sekerja, yaitu teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.
- d. Atasan, yaitu seseorang yang senantiasa memberi perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja. Cara-cara atasan dapat tidak menyenangkan bagi seseorang atau menyenangkan dan hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja.
- e. 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 atau terbuka. Ini juga dapat mempengaruhi tingkat kepuasan seseorang.

2.1.3 Etos Kerja

1. Pengertian Etos Kerja

Etos kerja merupakan pandangan mengenai cara bekerja yang dimiliki seseorang, suatu golongan atau suatu bangsa, berisikan sistem nilai yang menyangkut persepsi individu dalam melaksanakan pekerjaannya (Nofitasari dan Prasetyo, 2021). Menurut Wiryono (2022) bahwasannya etos kerja menganggap seseorang sebagai suatu hal yang dapat meningkatkan harga dirinya sebagai manusia, maka orang tersebut dalam bekerja cenderung giat, rajin dan mau mendayagunakan seluruh potensi dirinya. Adapun menurut Ayu (2018) mengungkapkan bahwa: “Etos kerja menentukan penilaian manusia yang diwujudkan dalam suatu pekerjaan”. Sedangkan menurut Priansa (2018:283) menyatakan bahwa “Etos kerja mengarah kepada sikap positif pegawai terhadap pekerjaan yang diembannya”. Menurut Sari, dkk (2020) etos kerja adalah semangat kerja atau selera bekerja yang menunjukkan semangat untuk berkolaborasi, berdebat, dan berprestasi, sehingga secara nyata dapat memetik hasil yang riil dan berkontribusi bagi kemajuan organisasi dan bangsanya. Seorang pegawai yang sangat bersemangat dalam bekerja, dia beranggapan bahwa dia dapat membangkitkan semangat tim, atasan bahkan teman-temannya.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi etos kerja seseorang Tasmara, (2016), diantaranya :

a. Agama

Pada dasarnya agama merupakan suatu sistem nilai yang akan mempengaruhi atau menentukan pola hidup para penganutnya. Cara berpikir, bersikap dan bertindak seseorang diwarnai oleh ajaran agama yang dianut jika seseorang bersungguh-sungguh dalam kehidupan beragama maka akan menimbulkan semangat dalam menjalankan aktivitas sehari-hari.

b. Budaya

Sikap mental, tekad, disiplin, dan semangat kerja masyarakat juga disebut sebagai etos budaya dan secara operasional etos budaya ini juga disebut sebagai etos kerja. Kualitas etos kerja ditentukan oleh sistem orientasi nilai budaya masyarakat yang bersangkutan. Seseorang yang memiliki sistem nilai budaya maju akan memiliki etos kerja yang tinggi dan sebaliknya, seseorang yang memiliki sistem nilai budaya yang konservatif akan memiliki etos kerja yang rendah, bahkan bisa sama sekali tidak memiliki etos kerja.

c. Sosial Politik

Tinggi rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur politik yang mendorong masyarakat untuk bekerja keras dan dapat menikmati hasil kerja keras tersebut. Etos kerja harus dimulai dengan kesadaran akan pentingnya arti tanggung jawab kepada kehidupan yang akan datang.

d. Kondisi lingkungan dan geografis

Etos kerja dapat muncul dikarenakan faktor kondisi geografis. Lingkungan alam yang mendukung mempengaruhi manusia yang berada di dalamnya melakukan usaha untuk dapat mengelola dan mengambil manfaat serta dapat mengundang pendatang untuk turut mencapai penghidupan di lingkungan tersebut.

e. Pendidikan

Etos kerja tidak dapat dipisahkan dengan kualitas sumber daya manusia. Peningkatan sumber daya manusia akan membuat seseorang mempunyai etos kerja keras.

f. Struktur ekonomi

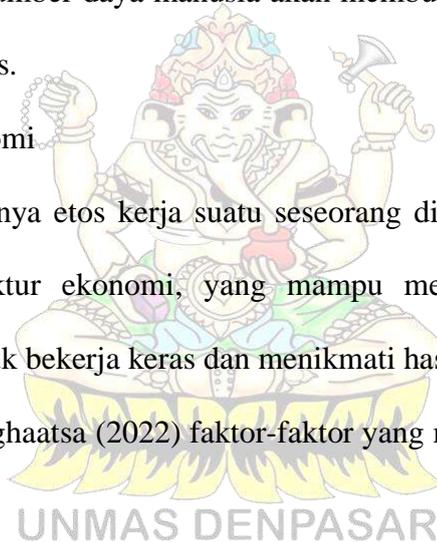
Tinggi rendahnya etos kerja suatu seseorang dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur ekonomi, yang mampu memberikan insentif bagi seseorang untuk bekerja keras dan menikmati hasil kerja keras mereka.

Menurut Aghaatsa (2022) faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja antara lain:

a. Faktor Internal

Faktor internal yang mempengaruhi etos kerja terdiri dari:

1. Agama Agama membentuk nilai-nilai, keyakinan, dan perilaku. Sistem nilai tersebut akan mempengaruhi atau menentukan pola hidup para penganutnya. Cara berpikir, bersikap, dan bertindak pegawai pastilah diwarnai oleh ajaran agama yang dianutnya.
2. Pendidikan Pendidikan yang baik dapat menginternalisasikan etos kerja dengan tepat, sehingga individu akan memiliki etos kerja yang tinggi.



Pendidikan erat kaitannya dengan pembentukan karakter dan etos kerja dalam jangka panjang, karena pendidikan merupakan proses yang berkelanjutan.

3. Motivasi Individu yang memiliki etos kerja yang tinggi adalah individu yang memiliki motivasi yang tinggi. Etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap yang tentunya didasari oleh nilai-nilai yang diyakini pegawai, yang juga dipengaruhi oleh motivasi yang timbul dari dalam dirinya.
4. Usia Beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai dengan usia di bawah 30 tahun memiliki etos kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan pegawai yang berusia di atas 30 tahun.

b. Faktor Eksternal

Faktor eksternal yang mempengaruhi etos kerja terdiri dari:

1. Budaya

Kualitas etos kerja ditentukan oleh sistem orientasi nilai budaya masyarakat yang bersangkutan. Masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya maju akan memiliki etos kerja yang tinggi. Sebaliknya, masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya yang konservatif akan memiliki etos kerja yang rendah, bahkan bisa sama sekali tidak memiliki etos kerja.

2. Sosial Politik

Tinggi atau rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi juga oleh ada atau tidaknya struktur politik yang mendorong masyarakat untuk bekerja keras dan dapat menikmati hasil.

Menurut Semarabawa (2022) faktor yang mempengaruhi etos kerja yaitu:

a. Agama

Pada dasarnya agama merupakan suatu sistem nilai yang akan mempengaruhi atau menentukan pola hidup para penganutnya. Cara berpikir, bersikap dan bertindak seseorang tentu diwarnai oleh ajaran agama yang dianut jika seseorang sungguh-sungguh dalam kehidupan beragama.

b. Budaya

Sikap mental, tekad, disiplin, dan semangat kerja masyarakat juga disebut sebagai etos budaya dan secara operasional etos budaya ini juga disebut sebagai etos kerja. Kualitas etos kerja ini ditentukan oleh sistem orientasi nilai budaya masyarakat yang bersangkutan.

c. Sosial politik

Tinggi rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur politik yang mendorong masyarakat untuk bekerja keras dan dapat menikmati hasil kerja keras dengan penuh.

d. Kondisi lingkungan/geografis

Lingkungan alam yang mendukung mempengaruhi manusia yang berada di dalamnya melakukan usaha untuk dapat mengelola dan mengambil manfaat, dan bahkan dapat mengundang pendatang untuk turut mencari penghidupan di lingkungan tersebut.

e. Pendidikan

Etos kerja tidak dapat dipisahkan dengan kualitas sumber daya manusia. Peningkatan sumber daya manusia akan membuat seseorang mempunyai etos kerja keras.

f. Struktur ekonomi

Tinggi rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur ekonomi, yang mampu memberikan insentif bagi anggota masyarakat untuk bekerja keras dan menikmati hasil kerja keras mereka dengan penuh.

g. Motivasi intrinsik individu

Individu yang akan memiliki etos kerja yang tinggi adalah individu yang bermotivasi tinggi. Etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap yang didasari oleh nilai-nilai yang diyakini seseorang.

3. Indikator Etos Kerja

Indikator pada penelitian ini menggunakan indikator menurut Kape, dkk., (2023) yaitu:

a. Kerja keras

Kerja keras yaitu bekerja dengan lebih banyak menggunakan tenaga untuk mencapai tujuan pekerjaan yang maksimal.

b. Kerja cerdas

Kerja cerdas yaitu satu tingkat lebih tinggi dari kerja keras. Kerja cerdas tidak hanya mengandalkan fisik dalam bekerja namun juga menggunakan otak dalam berpikir untuk mengambil suatu tindakan yang lebih efisien.

c. Kerja ikhlas

Kerja ikhlas yaitu kerja keras dan cerdas yang disertai dengan perasaan ikhlas di dalam menjalani pekerjaan tersebut.

Beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur etos kerja, Zulqifli (2022) yaitu:

a. Kerja keras

Kerja keras ialah berusaha sekuat tenaga untuk dapat mencapai sasaran yang ingin dicapai dengan memanfaatkan waktu yang optimal sehingga kadang kadang tidak mengenal waktu, jarak dan kesulitan yang dihadapi.

b. Disiplin kerja

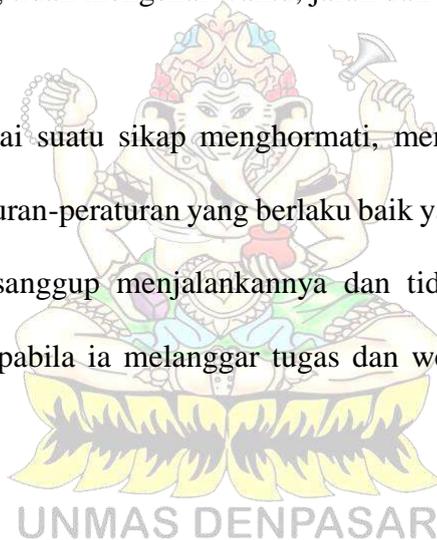
Disiplin sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksisanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

c. Jujur

Kejujuran yaitu kesanggupan seseorang dalam menjalankan pekerjaannya sesuai dengan aturan yang sudah ditentukan.

d. Tanggung jawab

Tanggung jawab yaitu memberikan asumsi bahwa pekerjaan yang dilakukan merupakan suatu yang harus dikerjakan dengan ketekunan dan kesungguhan.



e. Rajin

Bekerja secara teratur, rajin, keras hati, dan bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan pekerjaan.

Menurut Widyanata (2022) terdapat 4 indikator untuk mengukur etos kerja yaitu:

a. Komunikasi antar karyawan

Adanya komunikasi yang terjadi antar karyawan sangat mempengaruhi jalannya perusahaan untuk meningkatkan produktifitas perusahaan juga menghindari kesenjangan antar karyawan.

b. Penugasan pekerjaan atau keterampilan

Penugasan pekerjaan atau keterampilan sangatlah dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan agar lebih efektif dan efisien.

c. Kepatuhan bekerja terhadap perusahaan

Setiap perusahaan pastilah memiliki Standard Operating Procedure (SOP) masing-masing. Pegawai yang bekerja dituntut untuk mematuhi sejumlah pedoman yang ada.

d. Keunggulan dalam bekerja

Hasil yang didapat bersumber dari kesungguhan pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Apabila pegawai tidak bersungguh-sungguh , maka tujuan yang ingin dicapai akan semakin jauh dari kehendak perusahaan.

2.1.4 Prestasi Kerja

1. Pengertian Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Zulkarnaen, 2018). Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Rivaldo, 2021). Prestasi kerja adalah unjuk kerja yang merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan peranya dalam organisasi.” Dari pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugasnya yang telah dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Jadi prestasi kerja adalah hasil dari seseorang dalam melakukan pekerjaan mengenai tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan pengalaman bekerjanya, sesuai dengan tanggung jawab nya hasil dari pelaksanaan sesuai dengan prosedur oleh perusahaan dan dalam organisasi dievaluasi atau menilai kerja karyawan tersebut. Bahwa prestasi kerja melaksanakan tugas dan tanggung jawab serta fungsi karyawan pada perusahaan.

2. Indikator Prestasi Kerja

Beberapa indikator prestasi kerja menurut Puspasari (2019) adalah sebagai berikut:

a. Kuantitas Kerja

Banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada, yang perlu diperhatikan bukan hasil rutin tetapi seberapa cepat pekerjaan dapat diselesaikan

b. Kualitas kerja

Mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan oleh perusahaan.

c. Kreativitas

Kreativitas adalah kemampuan untuk menghasilkan atau menciptakan suatu produk yang baru.

d. Integritas

Konsistensi bertindak sesuai dengan nilai – nilai dan kebijakan organisasi serta kode etik profesi

Adapun indikator prestasi kerja menurut Widyawaty Mashar (2015) sebagai berikut:

a. Hasil Kerja

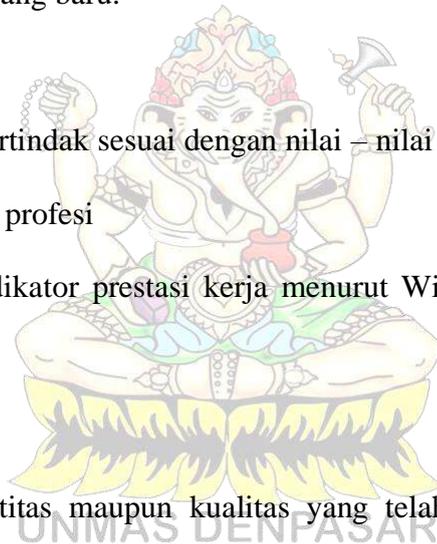
Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh manapengawasan dilakukan

b. Pengetahuan Pekerjaan

Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja

c. Inisiatif

Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah – masalah yang timbul



d. Kecekatan Mental

Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyelesaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.

e. Sikap

Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

f. Disiplin Waktu dan Absensi

Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

Menurut Sutrisno (2018:214) menyatakan bahwa terdapat beberapa indikator prestasi kerja, sebagai berikut:

- a. Kualitas Kerja (Quality) yaitu taraf kesempurnaan proses kerja atau pemenuhan aktivitas kerja yang ideal dan diharapkan
- b. Kuantitas Kerja (Quantity) yaitu jumlah yang dihasilkan dalam konteks nilai uang, jumlah unit, atau jumlah penyelesaian suatu siklus aktivitas
- c. Jangka Waktu (Timeliness) yaitu tingkat penyesuaian suatu aktivitas yang dikerjakan atau suatu hasil dicapai dengan waktu tersingkat yang diharapkan sehingga dapat memaksimalkan pemanfaatan waktu untuk aktivitas lainnya.

2.1.5 Pengembangan Karir

1. Pengertian Pengembangan Karir

Menurut Maulyan (2019) pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Menurut Sunarsi, dkk (2020) pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dapat dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir yang telah direncanakan. Tujuan pengembangan karir

untuk menyesuaikan kebutuhan pegawai dengan kesempatan karir yang tersedia di suatu organisasi atau instansi pemerintah. Menurut Mudaqin (2020) pengembangan karir adalah proses dan kegiatan mempersiapkan seorang karyawan untuk menduduki jabatan dalam organisasi atau perusahaan, yang akan dilakukan dimasa mendatang. Dengan pengembangan tersebut tercakup pengertian bahwa perusahaan atau manajer SDM tersebut telah menyusun perencanaan sebelumnya tentang cara-cara yang perlu dilakukan untuk mengembangkan karier karyawan selama dia bekerja.

2. Faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Karir

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

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

Menurut Sukmaningsih (2022) faktor yang dapat mempengaruhi perkembangan karir seorang karyawan, antara lain:

- a. Prestasi kerja yang memuaskan, pangkal tolak pengembangan karir seseorang adalah prestasi kerjanya dalam melakukan tugas yang dipercaya kepadanya. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sulit bagi seorang pekerja untuk diusulkan oleh atasan agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke pekerjaan atau jabatan yang lebih tinggi dimasa depan.

- b. Pengenalan oleh pihak lain, yang dimaksud disini adalah berbagai pihak yang berwenang memutuskan layak atau tidaknya seseorang dipromosikan seperti atasan langsung dan pimpinan bagian kepegawaian yang mengetahui kemampuan dan prestasi kerjanya.
- c. Kesetiaan pada organisasi, merupakan dedikasi seorang pegawai yang ingin terus berkarya dalam organisasi tempatnya bekerja untuk jangka waktu yang lama.
- d. Pembimbing dan sponsor, pembimbing adalah orang yang memberikan nasehat-nasehat atau saran-saran kepada karyawan dalam upaya mengembangkan karirnya. Sedangkan sponsor adalah seseorang di dalam perusahaan yang dapat menciptakan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan karirnya.
- e. Dukungan para bawahan, merupakan dukungan yang diberikan para bawahannya dalam bentuk mensukseskan tugas manajer yang bersangkutan.
- f. Kesempatan untuk bertumbuh, merupakan kesempatan yang diberikan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuannya, baik melalui pelatihan-pelatihan, kursus dan juga melanjutkan jenjang pendidikan.
- g. Berhenti atas permintaan dan kemauan sendiri, merupakan keputusan seorang karyawan untuk berhenti bekerja dan beralih ke perusahaan lain yang memberikan kesempatan lebih besar untuk mengembangkan karir.

Menurut Krisnayanti (2022) faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir seorang karyawan yaitu:

a. Perencanaan karir

Perencanaan karir merupakan kontrol pribadi atas pilihan karir, informasi tentang pekerjaan, organisasi yang mereka pilih, serta tugas dalam pekerjaan mereka. Organisasi dapat membantu dengan menyediakan sarana bagi perencanaan karir sebagai layanan konseling baik melalui literatur atau bekerja sama dengan pusat sumber daya karir untuk membantu karyawan dalam melakukan analisis dan evaluasi pilihan karir karyawan, menentukan tujuan karir karyawan dan mempersiapkan diri untuk pengembangan karir perencanaan.

b. Manajemen karir

Manajemen karir merupakan proses yang berkesinambungan mulai dari mempersiapkan, mengembangkan, melaksanakan dan memantau rencana dan strategi karir, baik secara individu maupun dalam hubungannya dengan sistem karir dalam organisasi.

3. Indikator Pengembangan Karir

Menurut Handoko dalam Megita (2014), mengatakan ada 3 indikator dalam pengembangan karir yaitu:

a. Pendidikan

Pendidikan merupakan salah satu faktor penentu sikap seseorang. Pendidikan seseorang memiliki hubungan yang erat dengan apa yang ia pikirkan dan kerjakan. Semakin baik pendidikan seseorang semakin baik pula mereka melakukan pekerjaannya. Pendidikan adalah tanggapan karyawan terhadap kesesuaian jenjang dan jenis pendidikan yang dimiliki dengan pekerjaan yang dilakukan.

b. Pelatihan

Pelatihan merupakan suatu usaha yang terencana untuk memfasilitasi pembelajaran tentang pekerjaan yang berkaitan dengan pengetahuan, keahlian dan perilaku oleh para karyawan.

c. Pengalaman kerja

Pengalaman kerja. Proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan.

Menurut Priansa (2018:161) terdapat beberapa indikator pengembangan karir, sebagai berikut:

a. Perencanaan karir

Pegawai harus merencanakan karirnya untuk masa yang akan datang

b. Pengembangan karir Individu

Setiap pegawai harus menerima tanggung jawab atas perkembangan karir atau kemajuan karir yang dialami

c. Pengembangan Karir yang Didukung oleh Departemen SDM

Pengembangan karir pegawai tidak hanya tergantung pada pegawai tersebut tetapi juga pada peranan dan bimbingan manajer dan departemen SDM

d. Peran Umpan Balik Terhadap Kinerja

Tanpa umpan balik yang menyangkut upaya-upaya pengembangan karir maka relatif sulit bagi pegawai bertahun-tahun untuk persiapan yang kadang dibutuhkan untuk mencapai tujuan-tujuan pengembangan karir.

Menurut Rivai (2015:97) terdapat beberapa indikator pengembangan karir sebagai berikut:

a. Kebutuhan karir

Membantu para karyawan dalam menyesuaikan kebutuhan-kebutuhan karir internal mereka sendiri

b. Pelatihan

Meningkatkan kemampuan atau keterampilan karyawan dalam bidang operasional

c. Perlakuan yang adil dalam berkarir

Memberikan kesempatan yang sama dalam berkarir kepada karyawannya untuk mengembangkan dirinya

d. Informasi karir

Memberikan informasi kebutuhan karir yang dibutuhkan untuk mengetahui kemungkinan jabatan yang dapat dicapai karyawan untuk mengembangkan karirnya

e. Promosi

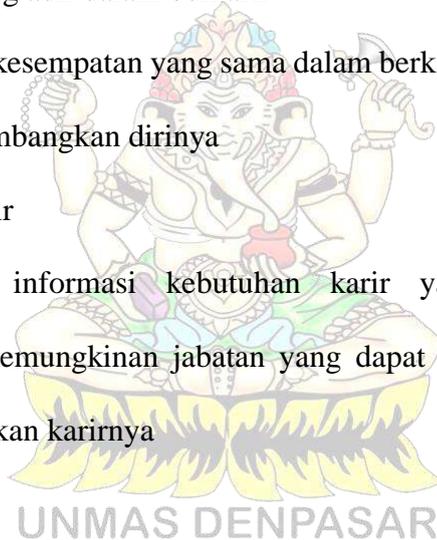
Memberikan pengakuan, jabatan, dan imbalan jasa yang semakin besar kepada karyawan yang berprestasi tinggi

f. Mutasi

Memindahkan dan menempatkan karyawan dalam jabatannya yang didasarkan pada prestasi kerja karyawan

g. Pengembangan tenaga kerja

Memberikan program pendidikan dan pelatihan untuk karyawan meningkatkan potensi dalam dirinya



2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Penelitian sebelumnya sangat penting sebagai dasar pijakan atau landasan empiris dalam rangka penyusunan penelitian ini. Adapun berapa penelitian yang telah dipublikasi yang dijadikan acuan dalam penelitian ini, antara lain sebagai berikut:

2.2.1 Etos Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Penelitian yang dilakukan oleh Zulher (2020) yang berjudul “Analisis etos kerja, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja pegawai”. Teknik analisis yaitu regresi linear berganda. Hasil penelitian menyatakan bahwa etos kerja, lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada penggunaan variabel bebas yaitu variabel prestasi kerja dan pengembangan karir.

Penelitian yang dilakukan oleh Putrayasa dan Astrama (2021) yang berjudul “pengaruh etos kerja dan job insecurity terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Danamas Insan Kreasi Andalan (DIKA) Denpasar”. Teknik analisis yaitu regresi linear berganda. Hasil penelitian menyatakan bahwa Etos Kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja namun job insecurity berpengaruh negative terhadap kepuasan kerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada penggunaan variabel bebas yaitu variabel prestasi kerja dan pengembangan karir.

Penelitian yang dilakukan oleh Sabirin, dkk., (2020) yang berjudul “Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Aparatur Sipil Negara di Stasiun Karantina Ikan, Pengendalian Mutu dan Keamanan Hasil Perikanan Pontianak”. Teknik analisis yaitu regresi linear berganda. Hasil penelitian

menyatakan bahwa etos kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada penggunaan variabel bebas yaitu variabel prestasi kerja dan pengembangan karir.

Penelitian yang dilakukan oleh Tiwi Nofitasari (2021) dengan judul penelitian “Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Etos Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada UPTD Unit Puskesmas Gombang 1)”. Hasil penelitian menyatakan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai PNS UPTD Unit Puskesmas Gombang, variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai PNS UPTD Unit Puskesmas Gombang, variabel etos kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai PNS UPTD Unit Puskesmas Gombang. Variabel budaya organisasi, lingkungan kerja dan etos kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai PNS UPTD Unit Puskesmas Gombang 1.

Penelitian yang dilakukan oleh Afifah dan Tarigan (2023) dengan judul penelitian “Pengaruh Etos Kerja, Kompensasi, Produktivitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Senayan Avenue by Ottolima”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, variabel etos kerja tidak memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Namun, variabel kompensasi dan produktivitas kerja memiliki dampak positif terhadap tingkat kepuasan kerja secara individu. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa ada satu variabel yang tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja,

sementara dua variabel lainnya memiliki pengaruh positif terhadap tingkat kepuasan karyawan di Senayan Avenue by Ottolima.

2.2.2 Prestasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Penelitian yang dilakukan oleh Raesa (2022) yang berjudul “Pengaruh Prestasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Dinas Pariwisata Provinsi Lampung”. Teknik analisis yaitu regresi linear berganda. Hasil penelitian menyatakan bahwa prestasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada penggunaan variabel bebas yaitu variabel etos kerja dan pengembangan karir.

Penelitian yang dilakukan oleh Puspasari (2019) yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Prestasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Yk Madira Palembang”. Teknik analisis yaitu regresi linear berganda. Hasil penelitian menyatakan bahwa Motivasi Dan Prestasi Kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada penggunaan variabel bebas yaitu variabel etos kerja dan pengembangan karir.

Penelitian yang dilakukan oleh Puspitasari dan Wardani (2022) yang berjudul “Pengaruh Pelatihan Dan Peningkatan Prestasi Kerja Terhadap Kepuasan Pegawai Di Universitas Galuh Ciamis”. Teknik analisis yaitu regresi linear berganda. Hasil penelitian menyatakan bahwa Pelatihan Dan Prestasi Kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada penggunaan variabel bebas yaitu variabel etos kerja dan pengembangan karir.

Penelitian yang dilakukan oleh Dewi dan Sutapa (2022) yang berjudul “Pengaruh Prestasi Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Bagian Rawat Inap Rumah Sakit Daerah Mangusada Kabupaten Badung”. Teknik analisis yaitu regresi linear berganda. Hasil penelitian menyatakan bahwa Prestasi Kerja Dan Iklim Organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada penggunaan variabel bebas yaitu variabel etos kerja dan pengembangan karir.

Penelitian yang dilakukan oleh Novia Sari, dkk., (2023) dengan judul penelitian “Pengaruh Prestasi Kerja, Jaminan Sosial, dan Insentif Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus PT. BSI KC Medan S Parman)”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel prestasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan, variabel jaminan sosial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan variabel insentif karyawan berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan. Artinya variabel prestasi kerja, jaminan sosial dan insentif karyawan secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan dengan variabel kepuasan kerja karyawan.

2.2.3 Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja

Penelitian yang dilakukan oleh Rohmah (2020) yang berjudul “Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja di Pabrik Gula Tjoekir Jombang”. Teknik analisis yaitu regresi linear berganda. Hasil penelitian menyatakan bahwa kompetensi dan pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Sitompul, dkk., (2021) dengan judul penelitian “Pengaruh Sistem Rekrutmen, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT Sinar Jernih Suksesindo”. Teknik analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan sistem rekrutmen dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Aritonang, dkk (2019) yang berjudul “Pengaruh Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sinar Sosro”. Teknik analisis yaitu regresi linear berganda. Hasil penelitian menyatakan bahwa Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada penggunaan variabel bebas yaitu variabel etos kerja dan prestasi kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Faronsyah dan Trisninawati (2020) yang berjudul “Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Jasa Raharja Putera Palembang”. Teknik analisis yaitu regresi linear berganda. Hasil penelitian menyatakan bahwa Pengembangan Karir berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada penggunaan variabel bebas yaitu variabel etos kerja dan prestasi kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Arga Christian Sihotang (2020) dengan judul penelitian “Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Showroom Lestari Mobilindo”. Teknik analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir

berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Showroom Lestari Mobilindo Palembang.

Penelitian yang dilakukan oleh Yaningsih dan Triwahyuni (2022) dengan judul penelitian “Pengaruh Pengawasan, Beban Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Guna Teguh Abadi”. Teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menyatakan bahwa variabel-variabel, yaitu supervisi, beban kerja dan pengembangan karir secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Demikian semuanya mendukung keempat hipotesis yang diajukan yang paling dominan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

