

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Pada era yang sangat maju ini perlu menerapkan teori manajemen yang ada untuk memajukan perusahaan agar menjadi perusahaan yang baik dan mencapai tujuan dari perusahaan itu.

Manajemen pada dasarnya berfokus pada perilaku manusia untuk mencapai tingkat tertinggi dari produktivitas pada pelayanan di suatu kegiatan. Pada suatu instansi membutuhkan seorang manajer yang terdidik dalam pengetahuan dan ketrampilan tentang perilaku manusia untuk mengelola kegiatan. Manajemen merupakan serangkaian aktivitas (termasuk perencanaan, pengambilan keputusan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian) yang diarahkan pada sumberdaya organisasi (manusia, finansial, fisik dan informasi) dengan maksud mencapai tujuan organisasi secara efisien dan efektif (Griffin, 2004:23).

Sumber daya manusia merupakan aset penting didalam perusahaan yaitu sebagai penggerak utama dalam pencapaian visi dan misi suatu perusahaan. Berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusianya. Tujuan perusahaan akan terwujud apabila ditunjang oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia yang berkualitas diharapkan mampu merespon dengan cepat dan mampu menghadapi perubahan di dalam dunia bisnis. Dalam rangka mengembangkan sumber daya manusia perusahaan perlu meningkatkan

kinerja karyawan yang dimiliki. Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memperhatikan kepuasan kerja karyawan. Hal ini dikarenakan kepuasan kerja merupakan salah satu unsur penting yang ada pada setiap bidang pekerjaan dan memberi dampak langsung terhadap kinerja pegawai.

Peranan manusia sebagai sumber daya manusia dalam organisasi atau perusahaan memang sangat penting dan dibutuhkan. Melihat kemajuan jaman yang membawa kita pada era globalisasi maka kita dituntut untuk berkompetisi guna merebutkan posisi sebagai penentu perekonomian saat ini. Dengan begitu pertumbuhan sumber daya dituntut untuk lebih maju menjadi baik lagi, agar sumber manusia menjadi lebih baik perusahaan juga dituntut untuk memuaskan sumber daya manusianya

Kepuasan kerja merupakan sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya, seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan itu, seorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan itu (Robbins, 2001: 139). Ruang lingkup manajemen sumber daya manusia secara umum membahas hal-hal berkaitan dengan manusiawi termasuk di dalamnya adalah kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja pegawai merupakan faktor yang dianggap penting, karena dapat mempengaruhi jalannya organisasi secara keseluruhan.

Faktor lain yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah pengembangan karir. Dengan adanya pengembangan karir yang baik maka karyawan akan merasa termotivasi sehingga menciptakan rasa puas dalam

melaksanakan pekerjaan. Kepuasan yang dirasakan pegawai dalam bekerja merupakan suatu petunjuk bahwa pegawai memiliki perasaan senang dalam menjalankan tugas pekerjaan. Kepuasan kerja juga merupakan suatu sikap positif pegawai terhadap berbagai situasi di tempat pekerjaan. Bagi organisasi, kepuasan kerja pegawai harus mendapat perhatian dan pemenuhan hal ini terutama menjadi tugas pimpinan organisasi.

Bagi karyawan, kepuasan kerja merupakan faktor individu dan sarana untuk mencapai produktivitas kerja. Jadi dalam lingkup manajemen sumber daya manusia, faktor kepuasan kerja memberikan manfaat baik bagi organisasi/perusahaan, pegawai, bahkan bagi masyarakat. Kepuasan kerja bagi seorang pegawai merupakan faktor yang amat penting karena kepuasan yang diperolehnya akan turut menentukan sikap 2 positif terhadap pekerjaan. Perasaan puas dalam bekerja dapat menimbulkan dampak positif terhadap perilaku, seperti misalnya tingkat kedisiplinan dan semangat kerja yang cenderung meningkat. Kepuasan kerja juga berhubungan dengan outcomes seperti kinerja, sehingga apabila kepuasan kerja semakin tinggi maka akan menimbulkan semangat dalam bekerja. Bisa dilihat dalam daftar kehadiran tabel di bawah ini:

Berdasarkan data pada Gambar 1.2 Tingkat Absensi PT.BANGUN BINA PERSADA CAB.BANDUNG periode Januari – Desember 2018 dapat dilihat bahwa tingkat kehadiran pegawai PT.BANGUN BINA PERSADA CAB.BANDUNG menunjukkan kecenderungan yang meningkat dalam tahun 2018 tingkat menurunnya kehadiran pada karyawan yang

tertinggi adalah dimana tingkat Alfa paling tinggi yaitu 2% sedangkan sakit 1% izin 1%.

Tabel 1. 1
Datfar Absen

| NO | KETERANGAN | JUMLAH | % |
|-----------|-------------------|---------------|----------|
| 1. | ALFA | 276 | 2% |
| 2. | IZIN | 166 | 1% |
| 3. | SAKIT | 176 | 1% |
| 4. | KEHADIRAN | 24.024 | 96% |
| | TOTAL | | |

Sumber : PT.Bangun Bina Persada Cab.Bandung

Berdasarkan data pada Gambar 1.2 Tingkat Absensi PT.BANGUN BINA PERSADA CAB.BANDUNG periode Januari – Desember 2018 dapat dilihat bahwa tingkat kehadiran pegawai PT.BANGUN BINA PERSADA CAB.BANDUNG menunjukkan kecenderungan yang meningkat dalam tahun 2018 tingkat menurunnya kehadiran pada karyawan yang tertinggi adalah dimana tingkat Alfa paling tinggi yaitu 2% sedangkan sakit 1% izin 1%.

Hal tersebut menjadi acuan peneliti untuk menjadikan justifikasi masalah yang dialami oleh para pegawai pada instansi tersebut. Bila dilihat dari perpektif sumber daya manusia jika dilihat jelas pegawai yang tidak puas terhadap

pekerjaanya akan cenderung melanggar kedisiplinan dan tanggung jawab terhadap kinerjanya.

Tabel 1.2
Target Penjualan (Sewa) Kios

| NO | KIOS YANG TERJUAL | TARGET | KETERANGAN |
|------------|--------------------------|--------------------|-------------------|
| Tahun 2017 | 200 ribu kios | Rp. 300.000.000,00 | Tercapai |
| Tahun 2018 | 200 ribu kios | Rp. 150.000.000,00 | Tidak tercapai |

Sumber : PT.Bangun Bina Persada Cab.Bandung (Tahun 2018)

Penjualan yang dilakukan oleh PT. Bangun Bina Persada dengan cara disewa minimal dengan kurun waktu 1 Tahun.

Berdasarkan tabel diatas menyimpulkan bahwa penjualan target yang ditentukan oleh perusahaan pada Tahun 2017 tercapai karena pada tahun 2017 penjualan kios telah mencapai target berarti kinerja karyawan pada perusahaan sudah tercapai..

Sedangkan pada tahun 2018 target penjualan tidak tercapai. Hal tersebut kemungkinan dikarenakan banyaknya karyawan yang tidak memenuhi sesuai sesuai terget yang telah ditentukan, hal tersebut dikarenakan faktor ketidakhadiran karyawan yang tinggi sehingga semakin banyak penundaan pembayaran kios yang tidak sesuai waktu yang telah dijanjikan dan terjadilah penurunan target pada tahun 2018. Sehingga penurunan kinerja pada tahun 2018 sangat mempengaruhi

perusahaan. Maka dari uraian permasalahan di atas perlunya perhatian yang sungguh-sungguh agar tidak terjadi lagi di masa yang akan datang.

Dengan demikian seseorang akan lebih mudah mencapai tingginya kinerja. Penelitian Tiffin (Mukhyi dan Sunarni, 2007:122) menyatakan bahwa kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap seseorang terhadap pekerjaannya sendiri, karena makin tinggi tingkat kepuasan kerja seseorang akan tercermin dari sikap kerja ke arah yang positif. Hal ini tidak berarti apa yang dilakukan oleh pegawai yang ada pada saat ini arahnya negatif. Sebaliknya ketidakpuasan kerja akan menimbulkan sikap kerja yang negatif. Positif dan negatifnya sikap kerja seseorang mengikuti tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Dalam perusahaan, karyawan merupakan aset yang wajib perusahaan jaga. Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk mengoptimalkan kepuasan kerja karyawan sehingga kinerja karyawan dapat maksimal. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu *self efficacy* dan pengembangan karir. *Self efficacy* dan pengembangan karir yang dimiliki karyawan perlu diperhatikan, Efikasi Diri merupakan salah satu bahasan dari teori pembelajaran sosial (*Social Learning Theory*) dari Albert Bandura yang menekankan pada komponen kognitif dari pikiran, pemahaman dan evaluasi, Efikasi Diri muncul dari kemampuan diri seseorang yang mempengaruhi cara berfikir, bagaimana memotivasi diri sendiri dan bagaimana harus bertindak, individu yang memiliki Efikasi Diri tinggi akan mampu menyelesaikan pekerjaan atau mencapai tujuan dan kinerjanya.

Efikasi Diri sendiri memiliki pengaruh yang tidak sedikit untuk kinerja perusahaan. Ketika seseorang memiliki Efikasi Diri yang tinggi maka dia akan memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan tugasnya. Begitu juga mereka yang memiliki Efikasi Diri yang rendah akan sedikit kesusahan untuk menyelesaikan tugas yang di miliki.

Dengan adanya program pengembangan karir dan self efikasi, dapat lebih meningkatkan dorongan atau motivasi kepada karyawan untuk lebih berprestasi dan memberikan kontribusi yang maksimal kepada perusahaan. Hal ini terjadi dikarenakan bahwa motivasi seseorang akan timbul apabila pengembangan karir yang ada disebuah perusahaan sudah ada dan jelas untuk dapat dilaksanakan. Begitu pula dengan *self efficacy* dan pengembangan karir yang membuat karyawan merasa dirinya sangat dibutuhkan dan dihargai di perusahaan akan membuat karyawan tersebut merasa puas karena adanya timbal-balik dari perusahaan atas kinerja yang mereka lakukan terhadap perusahaan tersebut. Timbal-balik dari perusahaan dapat dilakukan dengan memberikan reward kepada karyawan tersebut.

-Berikut adalah hasil mini survei yang telah dilakukan peneliti.

Tabel 1.3

Hasil Mini Survei

| <i>No</i> | <i>Pertanyaan</i> | <i>Hari dan Tanggal</i> | Hasil Jawaban Responden |
|-----------|---|-------------------------|--|
| 1 | Apa yang membuat anda merasa dapat menyelesaikan tugas yang diberikan ? | Kamis, 28 Februari 2019 | Dari 10 responden, 8 orang mengatakan bahwa dengan mengoptimalkan kekuatan dari diri kita sesuai tugas yang diberikan. |
| 2 | Apakan perusahaan melakukan pengembangan karir karyawan disini dengan promosi atau yang lainnya ? | Kamis, 28 Februari 2019 | Semua responden mengatakan Ya |
| 3 | Menurut anda, apakah dengan efikasi diri yang tinggi anda dapat menyelesaikan tugas dengan baik ? | Kamis, 28 Februari 2019 | Semua responden mengatakan Ya, karena lebih banyak promosi |
| 4 | Menurut anda, apakah apakan anda sudah merasa puas dengan fasilitas yang ada di perusahaan ini ? | Kamis, 28 Februari 2019 | 7 orang mengatakan Ya, dan sisanya mengatakan Tidak |
| 5 | Setelah melakukan efikasi diri dan pengembangan karir tercapai , apakah anda merasa puas | Kamis, 28 Februari 2019 | 7 orang mengatakan Ya, dan sisanya mengatakan Tidak |

Penelitian yang melibatkan tema kepuasan kerja pegawai, efikasi diri (*Self Efficacy*) organisasi bagi pegawai yang bekerja di PT. Bangun Bina Persada (Cabang Cicalengka, Jawa Barat) memang belum banyak diteliti. Hal ini menimbulkan pertanyaan apakah ada pengaruh atau sebab akibat antara efikasi diri (*Self Efficacy*) dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pada pegawai PT. Bangun Bina Persada (Cabang Kabupaten Bandung, Jawa Barat) ? Berdasarkan latar belakang masalah di atas, penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul:

PENGARUH EFIKASI DIRI (*SELF EFFICACY*) DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. BANGUN BINA PERSADA CABANG KABUPATEN BANDUNG JAWA BARAT

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas dapat ditarik identifikasi masalah tentang :

1. Penelitian yang dilakukan oleh beberapa peneliti tersebut menunjukkan kekurangan kepuasan kerja karyawan yang dilihat dari kinerjanya dilihat dari tingkat alfa, izin dan sakit yang cukup tinggi.
2. Dan indentifikasi masalah yang lainnya yaitu masalah kehadiran yang mempunyai tingkat ketidak hadiran yang tinggi sehingga penjualan kios pada tahun 2018 tidak memenuhi target.
3. Karyawan dari segi efikasi diri dan pengembangan karir sehingga sangat menarik untuk dilakukan penelitian untuk mengetahui secara mendalam

apakah efikasi diri dan pengembangan karir yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dikemukakan diatas, maka rumusan masalah penelitian ini dapat disajikan kedalam dua pertanyaan, yaitu:

1. Apakah efikasi diri berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai PT. Bangun Bina Persada ?
2. Apakah pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai PT. Bangun Bina Persada ?
3. Apakah efikasi diri dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bangun Bina Persada ?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, tujuan penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis dan mengetahui apakah efikasi diri berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai PT. Bangun Bina Persada.
2. Untuk menganalisis dan mengetahui apakah pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai PT. Bangun Bina Persada.
3. Untuk menganalisis dan mengetahui apakah self efikasi dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

E. Manfaat Penelitian

Berdasarkan penelitian ini maka terdapat kegunaan penelitian baik itu secara teoritis dan praktis, adapun kegunaan tersebut sebagai berikut:

1. Kontribusi teori, dengan melihat hubungan positif antar variabel dalam penelitian ini, peneliti selanjutnya dapat mengembangkan variabel-variabel lain yang diperkirakan saling mempengaruhi untuk mendapatkan hasil penelitian yang lebih luas. Jadi penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi tambahan oleh peneliti selanjutnya apabila ingin meneliti kepuasan kerja, pkepercayaan diri pengembangan karir.
2. Kontribusi praktis, penelitian ini dapat digunakan oleh pihak institusi dalam hal ini adalah para pegawai PT. Bina Bangun Persada Cab Bandung sebagai referensi dalam merencanakan, mengawasi, mengevaluasi dan meningkatkan atau mendorong faktor-faktor yang menyebabkan peningkatankepercayaan diri dan pengembangan karir. Sebagai contoh, dengan mengetahui kepuasan kerja kerja pegawai PT. Bina Bangun Persada Cab Bandung dapat mempengaruhi dalam pengambilan keputusan, maka sebagai dalam pengambilan kebijakan dapat mempertimbangkan variabel- variabel ini untuk digunakan sebagai alat bantu mengambil keputusan dalam meningkatkan prestasi dan kinerja karyawan.

Kerangka Pemikiran

Organisasi dapat mencapai target dan tujuannya tentu berdasarkan kepada karyawan yang ada di dalamnya. Karyawan yang memiliki pengalaman yang baik, dan memiliki talenta yang baik pula akan membawa organisasi kepada tujuannya

dengan proses bagaimana karyawan tersebut dapat merencanakan karir dan memmanage karir melalui program pengembangan karir yang dibuat oleh organisasi tersebut.

Selain itu, efikasi diri yang tinggi akan membawa perubahan baik untuk maka membuat karyawan akan dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan. Kedua hal tersebut sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, dengan adanya program pengembangan karir dan efikasi diri yang tinggi maka hal itu dapat meningkatkan kepuasan kerja bagi seorang karyawan dan jika kinerja seorang karyawan meningkat maka semakin mudah sebuah organisasi mencapai target dan tujuannya. Kerangka penelitian dari penelitian ini adalah bahwa ada pengaruh dari Kepercayaan Diri dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bangun Bina Persada Kabupaten Bandung.

1. Pengaruh efikasi diri (*Self Efficacy*) (X1) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Efikasi terhadap kemampuan diri, keyakinan terhadap keberhasilan yang selalu dicapai membuat seseorang bekerja lebih giat dan selalu menghasilkan yang terbaik. Menurut Philip dan Gully (1997) dalam Sapariyah (2011), *self-efficacy* dapat dikatakan sebagai faktor personal yang membedakan setiap individu dan perubahan *self-efficacy* dapat menyebabkan terjadinya perubahan perilaku terutama dalam penyelesaian tugas dan tujuan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa *self efficacy* dapat berpengaruh terhadap kinerja individual.

2. Pengaruh Pengembangan Karir (X2) terhadap Kepuasan kerja Karyawan (Y)

Wibowo (2012:65) mengemukakan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu faktor internal dan factor eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri pegawai sedangkan faktor eksternal merupakan faktor pendukung pegawai dalam bekerja yang berasal dari lingkungan, misalnya pengembangan karir. Hasil penelitian ini juga diperkuat oleh hasil penelitian Danu Budi Utomo (2014) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pengembangan karir terhadap kinerja pegawai.

F. Penelitian terdahulu


Tabel 1.1 penelitian terdahulu

| No | Nama peneliti | Judul penelitian | Variable penelitian | Hasil penelitian | Analisa perbandingan |
|----|----------------------|---|--|--|---|
| 1. | Sarah ristika (2015) | PENGARUH EFIKASI DIRI (SELF-EFFICACY) DAN MOTIVASI TERHADAP PRESTASI KERJA AGEN ASURANSI PRUDENTIAL PRU DYNASTY | Pengaruh self efficacy (x1) ,dan Motivasi (x2) terhadap prestasi kerja (y) | Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel efikasi diri dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja dengan nilai koefisien regresi untuk masing-masingnya sebesar 61,1% dan | Persamaan dalam penelitian ini adalah variable independen x1 dan x2 dependennya sama pengujian langsung menggunakan analisa |

| | | | | | |
|----|-------------------------------------|--|--|--|---|
| | | | | 78,9% . | regresi berganda , dan sama-sama menggunakan penelitian kuantitatif, akan tetapi teknik pengambilan sampling berbeda dan objek penelitiannya pun berbeda |
| 2. | Regina Gledy Kaseger Desember, 2013 | Pengembangan Karir dan <i>Self-Efficacy</i> terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Matahari Departement Store Manado Town Square | Pengembangan karir (X1) dan <i>Self Efficacy</i> (X2) terhadap Kinerja (y) | Pengembangan karir dan <i>self efficacy</i> berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis yang menyatakan diduga variable pengembangan karir dan <i>selfefficacy</i> secara bersama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja karyawan dapat di terima. | Persamaan dalam penelitian ini adalah variable independen x1 dan x2 dependennya sama pengujian langsung menggunakan analisa regresi berganda , dan sama-sama menggunakan penelitian kuantitatif, dan teknik pengambilan sampling sama |

| | | | | | |
|----|--------------------------|---|--|---|---|
| | | | | | perbedaannya adalah objek penelitiannya . |
| 3. | RISQI AMANDA WATI (2016) | PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN EFIKASI DIRI (<i>SELF EFFICACY</i>) TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN BUDAYA KOLEKTIVISME SEBAGAI MODERATOR (Studi pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Divisi Regional IV Jateng dan DIY) | Pengaruh Motivasi (x1), dan <i>self efficacy</i> (x2) terhadap kinerja (y) di moderasi budaya kolektivisme | Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Efikasi diri juga memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu budaya kolektivisme sebagai moderator memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap hubungan motivasi kerja dan efikasi diri terhadap kinerja karyawan. Budaya kolektivisme yang tinggi dalam suatu perusahaan dapat memperkuat pengaruh motivasi kerja dan efikasi diri terhadap kinerja karyawan. | Persamaan dalam penelitian ini adalah variable independen x1 dan x2 dependennya sama pengujian langsung menggunakan analisa regresi berganda , dan sama-sama menggunakan penelitian kuantitatif, dan teknik pengambilan sampling sama perbedaannya adalah objek penelitiannya . |

| | | | | | |
|----|--|--|---|--|---|
| 4. | Jeffrey Agung Kartika, 2017 | PENGARUH <i>SELF-EFFICACY</i> TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN DI HOTEL MAXONE DHARMA HUSADA, SURABAYA | Pengaruh <i>self efficacy</i> (X1) terhadap kepuasan kerja (Y1) dan kinerja (Y2) | Hasil analisis menunjukkan bahwa <i>Self Efficacy</i> kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan terhadap kepuasan kerja karyawan pula. | Perbedaan dalam penelitian ini adalah variable independen x1 dan dependennya Y1 dan Y2 sama-sama menggunakan penelitian kuantitatif, sama perbedaan lainnya adalah objek penelitiannya . |
| 5. | Iska Maulina (2017) Pengaruh (Jurnal Manajemen Dan Inovasi Vol.8 | Komunikasi, <i>Self Esteem</i> , dan <i>Self Efficacy</i> terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit TGK, Fakinah Banda Aceh | Komunikasi (X1), <i>Self Esteem</i> (X2), dan <i>Self Efficacy</i> (X3) terhadap Kepuasan Kerja(Y1) | Hasil analisis menunjukkan bahwa <i>Self Efficacy</i> kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan terhadap kepuasan kerja karyawan pula. | Perbedaan dalam penelitian ini adalah variable independen x1 dan variable independennya X2 dan (X3) dan variable Y1 sama-sama menggunakan penelitian kuantitatif, sama perbedaan lainnya adalah objek |

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| | | |  <p>uin UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN GUNUNG DJATI BANDUNG</p> | | |
|--|--|--|--|--|--|

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|--|
| 7 | <p>Purwanto S. Katidjan (2017)</p> <p>(Jurnal Ilmiah Manajemen Vol. 7 No. 3 hal. 429-446)</p> | <p>Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Api Metra Palma, Jakarta Pusat)</p> | <p>Kompensasi (X1), Pengembangan Karir (X2) dan Komunikasi (X3) terhadap Kinerja (Y1)</p> | <p>Hasil analisis menunjukkan bahwa Kompensasi, Pengembangan Karir dan Komunikasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan..</p> | <p>Perbedaan dalam penelitian ini adalah variable independen x1 dan variable independennya X2 dan (X3) dan variable Y1 sama-sama menggunakan penelitian kuantitatif, sama perbedaan lainnya adalah objek penelitiannya</p> |
|---|---|---|---|---|--|

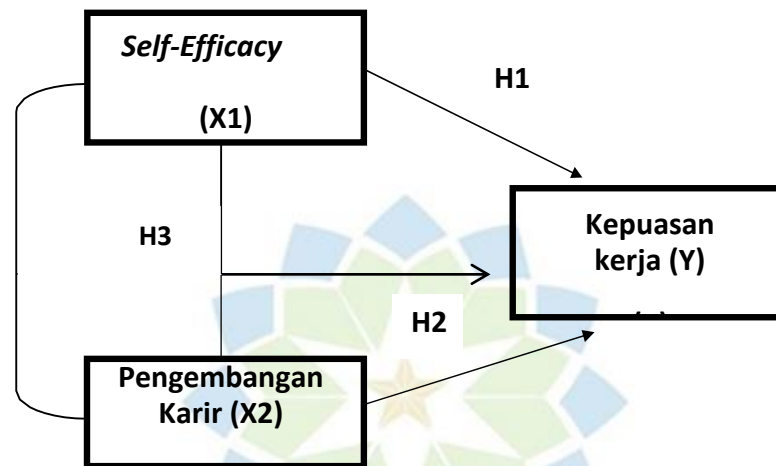


Sumber: Diolah peneliti (2019)

Gambar 1.2

Kerangka pemikiran

Kerangka pemikiran



Sumber: data diolah oleh peneliti (2019)

G. Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka dapat dirumuskan suatu hipotesis yang merupakan dugaan sementara dalam penelitian yaitu:

Hipotesis 1

H₀= Efikasi diri (*self-efficacy*) tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

H_a= Efikasi diri (*self-efficacy*) berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Hipotesis 2

H₀= Pengembangan kari tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

H_a= Pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasankerja.

Hipotesis 3

Ho= Efikasi diri (*self-efficacy*) dan pengembangan karir secara simultan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Ha= Efikasi diri (*self-efficacy*) dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

