

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Generasi Z

Menurut dkupperschmidt (dalam Stillman, 2018) Generasi adalah sekelompok orang dengan tahun lahir dan usia yang sama, lokasi serta pengalaman historis dalam fase pertumbuhan yang sama pada tiap individu yang memiliki pengaruh signifikan. Jadi, dapat dikatakan bahwa generasi adalah sekelompok individu yang mengalami peristiwa dalam periode waktu yang sama. Generasi Z dibesarkan dengan web sosial, mereka berpusat pada digital dan teknologi merupakan identitas mereka (Singh dan Dangmei, 2016).

Pada angkatan kerja diantara generasi lainnya, generasi Z dapat dikatakan generasi termuda di tempat kerja. Generasi ini dikenal dengan istilah generasi internet atau Igeneration. Generasi Z cenderung bersosialisasi melalui dunia maya. Sejak kecil, generasi ini diperkenalkan adanya teknologi dan sangat akrab dengan *smartphone* sehingga generasi Z dapat dikategorikan sebagai generasi yang kreatif. Adapun karakteristik dari seorang generasi Z dibandingkan dengan generasi sebelumnya yaitu lebih menikmati kegiatan media sosial, dan tertarik untuk berkerja di perusahaan *start up*, *multi tasking*, sangat menggemari teknologi dan pandai dalam mengoperasikan teknologi seperti mampu menerima informasi dari berbagai sumber dengan cepat.

Informasi dan teknologi bisa dikatakan bagian dari kehidupan generasi Z, hal tersebut dikarenakan generasi Z tumbuh dan berkembang bersama kemajuan

teknologi internet sehingga menjadi budaya secara global serta merubah cara pandang generasi Z dalam menilai tujuan masa depannya. Pada tahun ini dan beberapa tahun kedepan, generasi Z lah yang mendominasi jenjang perguruan tinggi, dimana sebelumnya generasi milenial suka akan suatu hal yang *out of the box*, cenderung *overconfidence* menyukai tantangan dan penghargaan. Hal itu menjadikan generasi Z tidak takut dalam menyampaikan pendapat melalui media sosial maupun secara langsung seiring tumbuh dan berkembangnya generasi Z dengan berbagai perubahan teknologi komunikasi yang pesat, dari mulai SMS, *E-mail*, *Instant Messaging* seperti Whatsapp, Line, Telegram dan berbagai bentuk komunikasi tertulis lainnya membuat generasi Z menyukai bentuk komunikasi yang lebih luas.

2.1.2 Pengembangan Karier

Karier seseorang dalam suatu organisasi sebagian besar ditentukan oleh bagaimana kebijakan dan komitmen organisasi terhadap karyawannya. Nawawi (2006) menyatakan bahwa pengembangan karier adalah suatu rangkaian posisi atau jabatan yang di tempati seseorang selama masa tertentu di lingkungan suatu organisasi/perusahaan tersebut. Mondy (2012:28) menyatakan bahwa pengembangan karier adalah pendekatan secara formal yang digunakan perusahaan dalam memastikan kualifikasi dan pengalaman seseorang yang tepat dan tersedia jika dibutuhkan.

Menurut Mangkunegara (2005:77), pengembangan karier merupakan rangkaian kegiatan kepegawaian perusahaan untuk membantu karyawan dalam merencanakan masa depan kariernya agar perusahaan dan pegawai yang

bersangkutan dapat memaksimalkan pengembangan diri pegawai dan perusahaan. Berdasarkan pernyataan para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa pengembangan karier adalah suatu proses rangkaian kegiatan pada suatu organisasi/perusahaan pada peningkatan kemampuan kerja individu karyawan untuk menggapai perencanaan kariernya.

2.1.3 Tujuan Pengembangan Karier

Tujuan pengembangan karier yang dikemukakan (Mangkunegara, 2005:77) adalah sebagai berikut :

1. Membantu pencapaian tujuan individu dan perusahaan.
2. Menunjukkan hubungan kesejahteraan pegawai.
3. Membantu pegawai menyadari kemampuan potensi mereka.
4. Mempererat hubungan antara pegawai dan perusahaan.
5. Membuktikan tanggung jawab sosial.
6. Membantu memperkuat pelaksanaan program-program perusahaan.
7. Mengurangi terjadinya turnover dan biaya kepegawaian.
8. Mengurangi keusangan profesi manajerial
9. Menggiatkan analisis dari keseluruhan pegawai.
10. Menggiatkan cara pandang dan pemikiran dalam jarak waktu yang panjang.

2.1.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Karier

Menurut (Siagan, 2006) terdapat faktor yang mempengaruhi pengembangan karier seorang karyawan, antara lain:

1. Prestasi Kerja

Dasar tolak ukur pengembangan karier seseorang adalah prestasi kerjanya dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya. Tanpa adanya prestasi kerja yang memuaskan, akan sulit bagi seorang karyawan untuk mendapat usulan oleh atasan mengenai pertimbangan promosi kerja atau jabatan dimasa depan yang lebih tinggi.

2. Pengenalan oleh pihak lain

Pemutusan layak tidaknya seorang karyawan untuk mendapat promosi oleh berbagai pihak berwenang seperti atasan dan pemimpin kepegawaian yang dapat melihat kemampuan serta prestasi kerja karyawan tersebut.

3. Kesetiaan pada organisasi

Sebagai bentuk dedikasi seorang karyawan yang ingin berkarya terus dalam organisasi tempatnya bekerja pada jangka waktu yang lama.

4. Pembimbing dan sponsor

Dalam upaya mengembangkan karier biasanya karyawan diberikan nasehat dan saran oleh pembimbingnya. Sedangkan sponsor merupakan seseorang yang dapat menciptakan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan karier di dalam perusahaan tersebut.

5. Dukungan para bawahan

Merupakan dukungan yang didapat dari para bawahan sebagai bentuk mensukseskan tugas manajer yang bersangkutan.

6. Kesempatan untuk bertumbuh

Peningkatan kemampuan pada karyawan melalui pelatihan, kursus, dan meneruskan jenjang pendidikannya.

7. Berhenti atas permintaan dan kemauan sendiri

Seorang karyawan yang memutuskan untuk berhenti bekerja dan berpaling ke perusahaan lain dengan maksud mendapatkan peluang untuk mengembangkan karier lebih besar.

2.1.5 Indikator Pengembangan Karier

Indikator pengembangan karier menurut Handoko (2008) adalah:

1. Prestasi kerja

Kegiatan pengembangan karier yang didasari oleh prestasi kerja yang dicapai karyawan merupakan hal penting bagi memajukan karier mereka.

2. *Exposure*

Seorang karyawan dengan kinerja yang baik terhadap organisasi tentu lebih dikenal oleh atasan dan mempengaruhi pengembangan kariernya yang berkenaan dengan promosi, mutasi, dan kesempatan peningkatan karier lainnya. Para pengambil keputusan yang berkenaan dengan promosi, mutasi, dan kesempatan.

3. Kesetiaan Organisasional

Banyak organisasi/perusahaan meletakkan kemajuan karier tergantung pada kesetiaan organisasional yang dimiliki karyawan dengan dedikasi jangka panjang terhadap perusahaan.

4. Mentor dan Sponsor

Mentor merupakan orang yang memberikan informasi mengenai bimbingan karier, sedangkan sponsor merupakan orang yang memberikan kesempatan untuk mengembangkan karier bagi orang lain. Kedua hal tersebut sangat penting

bagi karyawan yang ingin mengembangkan kariernya.

5. Kesempatan untuk tumbuh

Upaya seorang karyawan untuk dapat mengembangkan kemampuannya dapat dikatakan mereka telah mengambil kesempatan untuk tumbuh dalam perusahaan tersebut.

6. Dukungan manajemen

Dukungan para atasan organisasi/perusahaan sangat mempengaruhi pelaksanaan program pengembangan karier karyawan.

2.1.6 Komitmen Organisasi

Menurut Indra Kharis (2010) komitmen karyawan pada organisasi adalah sampai pada tingkat dimana seorang karyawan memihak organisasi tersebut dengan maksud mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Sehingga terlibatnya karyawan pada pekerjaan yang besar berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu. Sedangkan menurut Moorhead dan Griffin (2015) komitmen organisasi ialah suatu perilaku yang mencerminkan seorang individu seberapa besar mengenali dan terikat pada organisasinya. Seseorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota organisasi. Dalam buku manajemen kinerja karya (Wibowo, 2017), Kreitner dan Kinicki (2010: 166) menyatakan bahwa komitmen merupakan kesepakatan dalam melakukan suatu hal bagi organisasi, kelompok, individu lain dan juga dirinya sendiri. Sementara itu, komitmen organisasi adalah mencerminkan keadaan seseorang individu dalam mengenali dirinya dengan organisasi dan terikat pada tujuannya.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah keadaan seorang individu dalam mengenali dirinya yang berkaitan dengan rasa percaya, meyakini dan menerima akan tujuan dan nilai organisasi, serta kemauan berkerja karyawan untuk organisasi dan sampai pada tingkat mana ia ingin menjadi anggota organisasi.

2.1.7 Tipe Komitmen Organisasi

Menurut Kreitner dan Kinicki (2010: 67) mengemukakan bahwa terdapat tiga komponen pada komitmen organisasi, yaitu:

1. *Affective Commitment* (Komitmen Afektif)

Komitmen afektif mencerminkan keterikatan emosional pekerja dan keterlibatan dalam organisasi.

2. *Continuance Commitment* (Komitmen Berkelanjutan)

Komitmen berkelanjutan mencerminkan kepedulian pada biaya yang berkaitan dengan kebutuhan apabila meninggalkan organisasi.

3. *Normative Commitment* (Komitmen Normatif)

Komitmen normatif mencerminkan perasaan sebagai kewajiban untuk melanjutkan kesempatan kerja sehingga harus tetap dengan organisasi.

2.1.8 Faktor Pembentuk Komitmen Organisasi

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2014) terbentuknya komitmen suatu organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu:

1. Faktor Kesadaran

Menunjukkan keadaan jiwa seseorang yang merupakan titik temu dari berbagai

pertimbangan sehingga adanya rasa meyakini dan percaya untuk berkomitmen terhadap organisasi.

2. Faktor Aturan

Segala tindakan dan perbuatan seseorang dalam suatu organisasi dilandasi dengan aturan yang berlaku. Pentingnya aturan yang ditetapkan organisasi bagi para karyawannya sehingga pengawasan karyawan dalam berkerja lebih baik dan tercapainya manajemen sebagai pihak yang berwenang dan mengatur segala sesuatu yang pada kegiatan organisasi tersebut.

3. Faktor Organisasi

Pelayanan pendidikan pada dasarnya tidak berbeda dengan organisasi pada umumnya hanya terdapat sedikit perbedaan pada penerapannya, karena sasaran pelayanan ditujukan secara khusus kepada manusia yang memiliki watak dan kehendak yang multikompleks.

4. Fakto Pendapatan

Penerimaan imbalan seseorang sebagai bentuk pikiran, tenaga, dan waktu yang telah diberikan untuk berkerja pada organisasi dengan baik.

5. Faktor Kemampuan Keterampilan

Kapabilitas seseorang dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan tertentu sehingga menghasilkan output yang diharapkan. Kemampuan diartikan sebagai keadaan seseorang yang mampu menjalankan tugas atau dasar ketentuan yang ada. Keterampilan adalah pekerjaan yang mampu dikerjakan dengan fasilitas atau peralatan yang tersedia.

6. Faktor Sarana Pelayanan

Segala jenis dan bentuk perlengkapan dan fasilitas kerja yang diberikan perusahaan sebagai kegiatan utama dalam kegiatan kerja, dan juga berfungsi dalam rangka memenuhi kepentingan orang yang sedang berhubungan dengan kegiatan kerja organisasi tersebut.

2.1.9 Indikator Komitmen Organisasi

Menurut Lincoln & Bashaw (dalam Sopiah, 2013) indikator komitmen organisasi adalah sebagai berikut:

1. Kemauan Karyawan

Kemauan karyawan merupakan kesediaan serta rasa peduli seorang karyawan untuk memegang komitmen pada organisasinya. Kemauan karyawan itu dapat tumbuh jika adanya rasa cinta mereka terhadap organisasi, rekan kerja ataupun faktor lain yang memotivasi karyawan tersebut untuk berkomitmen pada organisasi.

2. Kesetiaan Karyawan

Kesetiaan karyawan terhadap perusahaan merupakan hal yang diharapkan oleh pihak perusahaan, dengan adanya rasa setia dari para karyawannya akan menumbuhkan sifat loyalitas karyawan, serta akan mempertahankan komitmen mereka pada organisasi tersebut walaupun mereka mendapat tawaran kerja dari perusahaan lain.

3. Kebanggaan karyawan pada organisasi

Rasa bangga yang dimiliki karyawan karna dapat berkerja pada organisasi/perusahaan saat ini menjadi suatu tujuan dalam berorganisasi. Munculnya rasa bangga seorang karyawan berawal dari rasa cinta dan setia

kepada organisasi dan dengan sikap tanggung jawab terhadap apa yang dikerjakan sehingga proses yang dilalui dapat mencapai suatu keberhasilan dan rasa bangga akan timbul pada organisasi tersebut.

2.1.10 Kepuasan Kerja

Dalam buku Psikologi Industri dan Organisasi karya (Sutarto Wijono, 2010) menyatakan bahwa kepuasan merupakan persepsi seorang individu tentang perasaan menyenangkan dalam rangka menyelesaikan pekerjaan yang memenuhi kebutuhan untuk memperoleh nilai kerja yang penting bagi dirinya. Terkait pekerjaan, perasaan menyenangkan seorang karyawan dapat dilihat dari usaha mendapatkan kesempatan mengembangkan karier, terjalinnya hubungan baik dengan rekan kerja, kesesuaian dalam penempatan kerja dan hal lainnya. Sementara itu perasaan berkaitan diri sendiri diantaranya kemampuan yang dimiliki, kondisi kesehatan, usia, serta pendidikan yang telah dicapai.

Istilah kepuasan kerja lainnya yaitu dapat dilihat dari bagaimana perilaku umum seorang individu dalam menghadapi pekerjaannya (Robbins, 2018). Pekerjaan dengan rekan kerja dan atasan, mentaati aturan dan kebijakan organisasi yang berlaku, mencapai standar kinerja, hidup pada kondisi kerja yang sering kurang dari ideal, dan hal serupa lainnya. Ini berarti penilaian (*assesment*) seorang pegawai terhadap puas atau tidak puasnya dia terhadap pekerjaan merupakan penjumlahan yang rumit dari sejumlah unsur pekerjaan yang diskrit (terbedakan dan terpisahkan satu sama lain).

Menurut Judges (2018) kepuasan kerja merupakan sikap yang berasal dari persepsi karyawan akan pekerjaannya. Perasaan menyenangkan tersebut

dikembangkan para karyawan sepanjang waktu pada pekerjaannya. Kepuasan kerja berasal dari berbagai aspek kerja seperti upah, kesempatan promosi, dan rekan kerja. Sedangkan kepuasan kerja yang digambarkan oleh Handoko (2000) adalah suatu keadaan emosional sebagai refleksi dari perasaan dan berhubungan erat dengan sikap karyawan, situasi kerja, serta kerjasama antara karyawan dengan pimpinan. Hal tersebut dapat terlihat pada sikap positif yang diberikan karyawan terhadap pekerjaan dan lingkungan kerjanya.

Berdasarkan definisi yang telah dipaparkan tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan senang atau rasa puas seorang karyawan akan pekerjaannya ini bersifat subjektif atas hasil penilaian terhadap berbagai aspek pekerjaan yang dirasakan baik itu kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, penerimaan gaji, peluang mendapatkan promosi dan pengembangan karier, komitmen organisasi, hubungan dengan rekan kerja dan aspek lainnya.

2.1.11 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Mangkunegara (2017:120) menjelaskan faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, antara lain:

1. Faktor pegawai,

Berdasarkan kecerdasan (IQ), umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, kecakapan, cara berfikir, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, persepsi dan sikap kerja.

2. Faktor pekerjaan

Berdasarkan jenis pekerjaan, hubungan kerja, struktur organisasi, pangkat atau golongan, kedudukan, pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi

jabatan, interaksi sosial.

Mila Badriyah (2015) menambahkan pendapatnya mengenai faktor penentu kepuasan kerja, yaitu:

1. Hubungan antar karyawan, yaitu hubungan manager dengan karyawan secara langsung, kondisi kerja dan situasi kerja, hubungan sosial antar karyawan, anjuran dari teman sekerja, emosi kejiwaan karyawan
2. Individual, mencakup umur, jenis kelamin, sikap, tingkat kepuasan dan ketidakpuasan dalam bekerja akan bermakna jika ditempatkan pada konteks kecenderungan (disposisi) individu secara umum merasa puas.
3. Faktor luar lainnya yaitu hal yang berkaitan dengan pendidikan karyawan, keadaan keluarga karyawan, dan lainnya.

Menurut (Wibowo, 2016) bahwa kepuasan kerja dapat dipengaruhi langsung oleh komitmen organisasi apabila harapan kerja pegawai dapat terpenuhi dengan baik oleh organisasi maka pegawai akan memiliki komitmen terhadap organisasi yang tinggi akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Kepuasan pegawai dalam bekerja memiliki peranan yang sangat strategis dalam perusahaan, bahkan dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja pegawai merupakan salah satu kunci utama dalam organisasi atau perusahaan.

Pengembangan karier sangat diperlukan oleh seorang pegawai untuk selalu siap menggunakan kesempatan karier yang ada di dalam jalur kariernya dan sangat membantu pegawai untuk merencanakan karier mereka di masa depan dalam suatu organisasi. Manajemen karier yang jelas dan mantap diharapkan pegawai akan terpuaskan dengan karier yang dimilikinya sehingga dapat memiliki komitmen

yang tinggi terhadap organisasi. Selain itu kepuasan kerja yang diperoleh pegawai di tempat kerja dapat pula meningkatkan komitmen pegawai pada organisasi.

Oleh karena itu, organisasi harus memperhatikan kemajuan karier dan kepuasan kerja pegawainya untuk meningkatkan komitmen pegawai pada organisasi, pegawai yang lebih komit pada organisasi terbukti mempunyai sikap yang lebih menyenangkan terhadap pekerjaan dan organisasi. Hal ini akan membuat instansi pemerintah semakin stabil sehingga akan mempermudah dalam mencapai tujuannya.

2.1.12 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Robbins dan Judges (2015) terdapat lima indikator dalam kepuasan kerja yaitu:

1. Pekerjaan itu sendiri

Tingkat penyediaan tugas pekerjaan yang menarik dan menantang sehingga karyawan memperoleh kesempatan untuk belajar dan mendapatkan tanggung jawab lebih.

2. Gaji

Upah dan gaji yang diterima merupakan hal yang signifikan dan sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari kepuasan karyawan, seberapa baik gaji yang dapat diberikan perusahaan dalam memenuhi harapan karyawan.

3. Promosi

Kesempatan karyawan dipromosikan guna mengembangkan diri serta menambah pengalaman kerja dianggap memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja.

4. Pengawasan

Kemampuan atasan dalam menyediakan bantuan teknis dan dukungan perilaku terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab para bawahan.

5. Rekan kerja

Rekan kerja yang mendukung tugas kerja secara cakup dapat memenuhi kebutuhan dasar manusia untuk melakukan hubungan sosial. Jika terdapat konflik dengan rekan kerja, maka konflik tersebut juga akan berdampak pada pada tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya.

2.1.13 Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini menggunakan tinjauan pustaka yang nantinya dapat mendukung penelitian, berikut merupakan tinjauan pustaka yang diambil yaitu:

Tabel 2.1 Tinjauan Studi

No	Nama/Tahun	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian	Keterbatasan Penelitian
1	(Napitupulu et al., 2017)	The impact of career development on employee performance: an empirical study of the public sector in indonesia	Pengembangan karier	Pengembangan karier tidak memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja	Penelitian hanya menganalisa pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja karyawan
2	(Aggarwal et al., 2020)	Gen Z memasuki dunia kerja: Restructuring HR policies and practices for fostering the task performance and organizational commitment	Pengembangan karier, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja (mediasi)	Kepuasan kerja memediasi hubungan antara <i>HR practices</i> , <i>task performance</i> , dan komitmen organisasi afektif.	Konteks penelitian terbatas

3	(Lisdiani, 2017)	Pengaruh pengembangan karier terhadap kepuasan kerja karyawan melalui motivasi kerja	Pengembangan karier dan Kepuasan kerja	Secara parsial pengembangan karier berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan serta ada dukungan motivasi sebagai dukungan variabel	Sulitnya memberikan kuesioner terhadap responden membuat peneliti mengusulkan kuesioner online dalam bentuk link
4	(Fariah, 2020)	Pengaruh pengembangan karier dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja	Pengembangan karier dan komitmen organisasi	Pengembangan karier dan komitmen organisasi secara simultan dan parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja	Kondisi pandemi membuat peneliti membuat kuesioner online sebagai sarana penelitian
5	(Noor, 2012)	Pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan	komitmen organisasi dan kepuasan kerja	Komitmen organisasi dan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja	Sulitnya peneliti mendapatkan hasil jawaban kuesioner dari responden membuat peneliti selektif dalam memilih sampel responden
6	(Akhmal et al., 2018)	Pengaruh pengembangan karier terhadap kepuasan kerja	Pengembangan karier dan Kepuasan kerja	Pengembangan Karier memiliki signifikan terhadap kepuasankerja	Variabel yang diteliti masih kurang cukup untuk dapat menjelaskan secara rinci terkait kepuasan kerja
7	(Marbun, 2017)	Pengaruh pengembangan karier dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan (studi kasus PTPN V Pekanbaru)	Pengembangan karier dan komitmen organisasi	Pengembangan karier dan komitmen organisasi secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja	Sulitnya mendapatkan hasil responden membuat peneliti harus pulang pergi ke perusahaan

8	(Hestin, 2021)	Pengaruh pengembangan karier dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor camat	Pengembangan karier, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja	Terdapat pengaruh signifikan antara pengembangan karier dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja	Sulitnya mendapatkan hasil responden
9	(Bahri & Chairatun Nisa, 2017)	Pengaruh pengembangan karier dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan	Pengembangan karier dan kepuasan kerja	Secara simultan dan parsial pengembangan karier dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja	Peneliti tidak menjelaskan secara detail terkait pertanyaan positif dan negatifnya pada kuesioner
10	(Hutagalung & Ritonga, 2018)	Pengaruh iklim komunikasi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja	Komitmen organisasi dan kepuasan kerja	Komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja	Peneliti tidak menjelaskan secara detail terkait pertanyaan positif dan negatifnya pada kuesioner

Sumber: *Editing Peneliti (Jurnal Nasional dan Journal Internasional- ISSN).*, 12 Desember 2022. 20.30 WIB

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas, maka peneliti membuat kesimpulan bahwa penelitian dilakukan dengan objek yang berbeda-beda akan tetapi menggunakan variabel Y yang sama yaitu terkait masalah kepuasan kerja. Hal ini ditujukan untuk dapat menjelaskan bahwa terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seperti pengembangan karier, komitmen organisasi, dll. Selain itu penelitian terdahulu juga memberikan gambaran bahwa terdapat keterbatasan penelitian yang harus diperhatikan sehingga pada penelitian selanjutnya keterbatasan penelitian tersebut dapat diperbaiki.

Penejelasan dari Tabel 1.1 di atas menunjukkan bahwa dengan adanya evaluasi dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan memperhatikan faktor-faktornya. Sehingga penelitian ini memiliki beberapa perbedaan dengan penelitian

sebelumnya yaitu sebagai berikut:

1. Objek penelitian yaitu pada Generasi Z
2. Responden penelitian yaitu pada Generasi Z yang ada di Bandar Lampung
3. Analisis hanya pada pengembangan karier dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pada Generasi Z di Bandar Lampung
4. Variabel X yang digunakan pengembangan karier dan komitmen organisasi dan Variabel Y yang digunakan kepuasan kerja
5. Analisis pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner

2.2 Hipotesis

Kepuasan kerja adalah sikap emosional seseorang baik menyenangkan atau tidak menyenangkan akan pekerjaannya, perilaku yang dicerminkan seperti disiplin, moral kerja, dan prestasi kerja. Adapun faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja antara lain yaitu intrinsik dan ekstrinsik. Faktor ekstrinsik atau faktor yang berasal dari luar diri karyawan diantaranya pengembangan karier dan komitmen organisasi. Dan untuk faktor intrinsik ini berasal dari dalam diri karyawan seperti apa yang diharapkan untuk memenuhi kebutuhan individu tersebut. Oleh karena itu, penjelasan di atas membuktikan bahwa pengembangan karier dan komitmen dalam berorganisasi menjadi faktor yang memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja khususnya pada Generasi Z yang ada di Bandar Lampung.

Penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Akhmal et al., 2018) menyatakan bahwa pengembangan karier terhadap kepuasan kerja karyawan memiliki pengaruh positif sebesar 29,4%. Selain itu, hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karier memiliki pengaruh yang positif pada kepuasan kerja

karyawan.

H1 : Pengembangan Karier Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Tingkat kepuasan kerja berasal dari seorang diri karyawan yang terlihat pada adanya komitmen yang dimiliki karyawan, ada hubungan antara komitmen karyawan terhadap organisasi dengan tingkat kepuasan kerja yang dicapai. Komitmen yang tinggi pada organisasi/ perusahaan tersebut membuat karyawan merasa nyaman dalam berkerja dan mebumbuhkan minat untuk mengabdikan terhadap perusahaan yang artinya komitmen merupakan elemen penting dalam pencapaian kepuasan kerja dalam sebuah organisasi/perusahaan (Hutagalung & Ritonga, 2018). Penelitian ini juga relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Noor, 2012) yang menyatakan bahwa dari hasil analisis data menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) melalui program AMOS 16.0, hasil penelitian menunjukkan Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

H2 : Komitmen Organisasi Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja

Penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Noor, 2012) yang menunjukkan bahwa pengembangan karier dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini didukung dengan kontribusi setiap variabel terhadap variabel kepuasan karyawan sebesar 49,5% sedangkan sisanya sebesar 50,5% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model. Selain itu, penelitian ini juga yang relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Fariah, 2020) yang menunjukkan bahwa secara bersama-sama

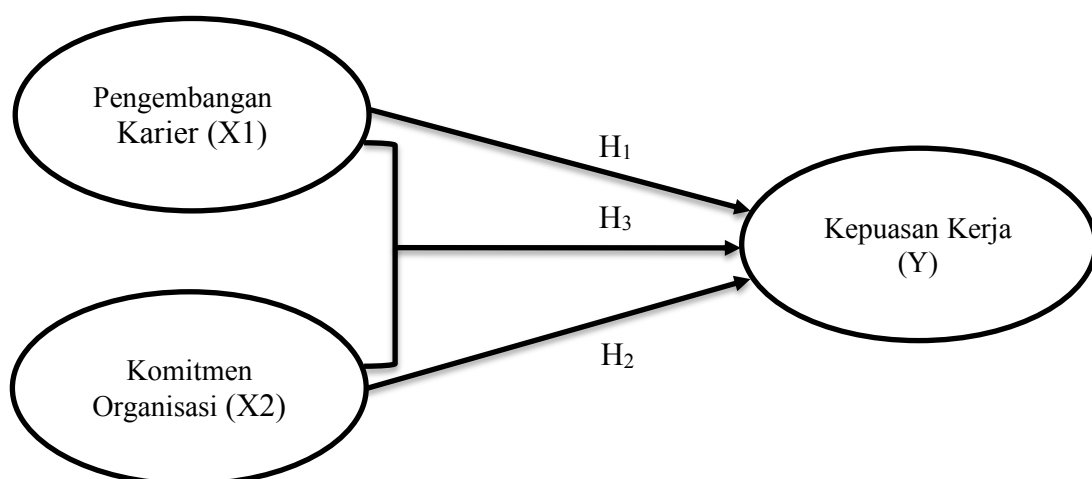
besarnya pengaruh pengembangan karier dan komitmen organisasi adalah 75,4% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

H3 : Pengembangan Karier dan Komitmen Organisasi Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja

2.3 Kerangka Pikir

Dalam membuat suatu sketsa pemikiran perlu diadakannya suatu kerangka sehingga mendapatkan gambaran yang jelas mengenai proses implementasi tindakan suatu penelitian dari awal hingga akhir.

Kerangka Pemikiran merupakan gambaran awal suatu penelitian dalam merangkai naskah sehingga dapat tersusun dengan baik dan seksama. Sketsa pemikiran terkait judul penelitian mengenai pengaruh pengembangan karier dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja Generasi Z di Bandar Lampung dapat dijelaskan pada gambar berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pikir