

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA
PT. PEMBANGKIT LISTRIK PALEMBANG JAYA**

SKRIPSI



Nama : Lindi Nopriansyah

Nim : 212016035M

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2020**

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA
PT. PEMBANGKIT LISTRIK PALEMBANG JAYA**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Menyusun Skripsi Pada
Program Strata Satu Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang**



Nama : Lindi Nopriansyah

Nim : 212016035M

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2020**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Lindi Nopriansyah
Nim : 212016035 M
Konsentrasi : SDM
Judul skripsi : PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN PADA PT. PEMBANGKIT LISTRIK
PALEMBANG JAYA

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah di ajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Agustus 2020



Lindi Nopriansyah

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN USULAN SKRIPSI

Judul : Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja terhadap
Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Pembangkit Listrik
Palembang Jaya.
Nama : Lindi Nopriansyah
NIM : 212016325M
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Mata Kuliah Pokok : SDM


Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal, Agustus 2020

Pembimbing I,



Ervita Safitri, S.E., M.Si
NIDN : 0225126801

Pembimbing II



Gumar Herudiansyah, S.E., MM
NIDN: 0202039203

Mengetahui,
Dekan
u.b. Ketua Program Studi Manajemen



Zalcha Trihandayani, S.E., M.Si
NIDN : 0229057501

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO :

"Boleh jadi kamu tidak menyenangi sesuatu, padahal itu baik bagimu. Dan boleh jadi kamu menyukai sesuatu, padahal itu tidak baik bagimu. Allah mengetahui sedang kamu tidak mengetahui sesuatu".

(Al-Baqarah: 216)

PERSEMBAHAN :

Segala Puji Bagi Allah Wahai Tuhan Semesta Alam

Nabi Muhammad Rasulullah Shalallahu Alaihi Wassalam Yang Terkasih

Kupersembahkan Karya Sederhana ini Kepada :

Orang Tuaku Tercinta

Keluargaku Tersayang

Dosen-Dosenku Yang Luar Biasa

Sahabat-Sahabatku Yang Penuh Kekompakkan

PRAKATA



Assalamu'alaikum wr.wb

Alhamdulillah Rabbil'Alamin puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang selalu melindungi, mencurahkan rahmat, dan hidayah-nya sehingga penyusunan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Pembangkit Listrik Palembang Jaya”** dapat terselesaikan dengan tepat waktu.

Penyusunan skripsi ini dapat diselesaikan karena bantuan dari banyak pihak. Oleh karena itu penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada kedua orang tuaku tercinta Ayahanda dan Ibuku. Kupersembahkan karya kecil ini, untuk cahaya hidupku yang senantiasa mendoakan setiap waktu, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Selain itu dengan segala kerendahan hati dan rasa hormat, penulis juga menyampakan rasa terimakasih sedalam-dalamnya kepada :

1. Bapak Abid Djazuli S.E.,M.M selaku rektor universitas muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Fauzi Ridwan S.E.,M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Zaleha Trihandayani S.E.,M.Si dan Bapak Mister Candra, S.Pd.,M.Si selaku Ketua Dan Sekretaris Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Ervita Safitri, S.E.,M.Si dan Bapak Gumar Herudiansyah, S.E, M.Si selaku pembimbing I dan II.
5. Seluruh Dosen dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
6. Kepada para responden yang telah bersedia menyediakan waktunya untuk ikut membantu dalam penyusunan skripsi ini.
7. Sahabat-sahabatku yang tidak bisa disebutkan namanya satu-persatu.
8. Rekan dan teman Mahasiswa seperjuangan.

Semoga semua amal baik mereka dicatat sebagai amalan yang baik oleh Allah SWT. Penulis berharap semoga dari laporan penelitian ini memberikan manfaat bagi pembaca. Amin.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Palembang, Agustus 2020

Lindi Nopriansyah

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
HALAMAN PRAKATA	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
ABSTRAK INDONESIA.....	xi
ABSTRAK INGGRIS	xii
BAB I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitian.....	7
BAB II. KAJIAN PUSTAKA.....	8
A. Landasan Teori	8
B. Penelitian Sebelumnya	29
C. Kerangka Pemikiran	34
D. Hipotesis	35
BAB III METODE PENELITIAN	36
A. Jenis Penelitian	36
B. Lokasi Penelitian	37
C. Operasionalisasi Variabel	37
D. Populasi dan Sampel	38
E. Data yang Diperlukan.....	38
F. Metode Pengumpulan Data	39
G. Analisis Data dan Teknik Analisis	40

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	49
A. Hasil Penelitian.....	49
B. Pembahasan	70
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	79
A. Simpulan.....	79
B. Saran	79
DAFTAR PUSTAKA.....	81
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Jumlah Karyawan	5
Tabel III.1 Operasionalisasi Variabel	37
Tabel III.2 Alternatif Skor Jawaban Kuesioner	42
Tabel III.3 Kriteria Kuesioner	42
Tabel IV.1 Karakteristik Jenis Kelamin	54
Tabel IV.2 Karakteristik Lama Bekerja	54
Tabel IV.3 Karakteristik Pendidikan	55
Tabel IV.4 Karakteristik Usia	55
Tabel IV.5 Uji Validitas	57
Tabel IV.6 Uji Reliabilitas	58
Tabel IV.7 Kepuasan Kerja	59
Tabel IV.8 Pengembangan Karir	61
Tabel IV.9 Motivasi Kerja	63
Tabel IV.10 Regresi Linier Berganda	65
Tabel IV.11 Uji F	67
Tabel IV.12 Uji t	68
Tabel IV.13 Koefisien Determinasi	69

DAFTAR LAMPIRAN

Kuesioner

Lampiran Tabulasi Data Jawaban Responden

Lampiran Frekuensi Jawaban Responden

Lampiran Uji Validitas dan Reliabilitas

Lampiran Regresi, Uji f, dan Uji t

Jadwal Kegiatan Penelitian

Aktivitas Bimbingan Skripsi

Plagiarism Checker x Originality Report

Surat Tugas

Sertifikat Komputer

Sertifikat Dampak Covid 19 Terhadap Pemasaran

Sertifikat AIK

Surat Riset

Sertifikat Toefel

Biodata

ABSTRAK

Lindi Nopriansyah/212016325M/2020/Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Pembangkit Listrik Palembang Jaya/SDM.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pembangkit Listrik Palembang Jaya. Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif, karena penelitian ini akan menjelaskan keterkaitan antara satu variabel dengan variabel lain. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Pembangkit Listrik Palembang Jaya yang berjumlah 120 karyawan. Metode pengambilan sampel menggunakan *proportionate stratified random sampling*. Data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode kuesioner. Analisis data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif dan kuantitatif, untuk mengkuantitatifkan data kualitatif digunakan skala likert. Teknik analisis yang digunakan adalah menggunakan teknik analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis, tetapi sebelumnya terlebih dahulu harus melakukan uji validitas dan realibilitas. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh signifikan pengembangan karir dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja pada PT. Pembangkit Listrik Palembang Jaya, Hasil uji hipotesis melalui uji t (Parsial), menunjukkan ada pengaruh signifikan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pada PT. Pembangkit Listrik Palembang Jaya.

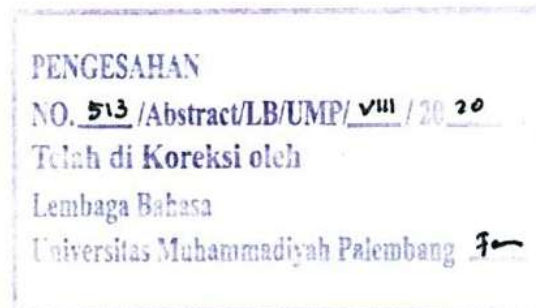
Kata kunci : Pengembangan karir, Motivasi kerja, kepuasan Kerja

ABSTRACT

Lindi Nopriansyah/212016325M/2020/The Influence Of Career Development And Work Motivation On Employee Job Satisfaction At PT. Palembang Jaya Power Plant / HR.

This research was conducted to determine the effect of career development and work motivation on employee job satisfaction at PT. Palembang Jaya Power Plant. This type of research is associative research, because this research will explain the relationship between one variable and another. The population in this study were all employees at PT. Palembang Jaya Power Plant, with a total of 120 employees. The sampling method used was proportionate stratified random sampling. The data needed in this study are primary and secondary data. The data collection method used in this study is a questionnaire method. Data analysis that will be used in this research is qualitative and quantitative analysis. Likert scale is used to quantify qualitative data. The analytical technique used is to use multiple linear regression analysis techniques and hypothesis testing, but beforehand must test the validity and reliability. The research results show that there is a significant effect of career development and work motivation together on job satisfaction at PT. Palembang Jaya Power Plant, the results of hypothesis testing through the t test (partial), showed that there was a significant effect of career development on job satisfaction at PT. Palembang Jaya Power Plant.

Keywords: career development, work motivation, job satisfaction



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset perusahaan karena sumber daya manusia memegang peranan penting dalam kemajuan perusahaan. Persaingan antar perusahaan di era globalisasi semakin tajam, oleh karena itu setiap perusahaan selalu berupaya untuk memiliki SDM yang berkualitas, karena tanpa SDM yang berkualitas suatu perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Antara SDM dan perusahaan harus memiliki hubungan yang saling membutuhkan, perusahaan membutuhkan karyawan yang berkualitas dan yang mampu mengembangkan diri secara proaktif sementara karyawan membutuhkan perusahaan dapat memenuhi kebutuhan hidupnya.

Dalam usaha melakukan perbaikan bagi pertumbuhan dan perkembangan untuk menjadi perusahaan yang unggul dan sukses, perusahaan harus mampu memahami dengan baik ilmu manajemen sumber daya manusia, lalu menerapkannya ke dalam perusahaan. Menurut Simamora (1997) dalam Sutrisno (2015: 5) manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja.

Setiap perusahaan menginginkan sumber daya manusia yang berkualitas. Karena dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas akan

mendukung dalam pencapaian tujuan perusahaan. Sedangkan dari sisi SDM yang diharapkan adalah kepuasan kerja.

Menurut Robbins (2003) dalam Wibowo (2016: 415) 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. Sedangkan menurut Handoko (1992) dalam Sutrisno (2015: 75) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, hal ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah pengembangan karir. Menurut Handoko (2000) dalam Sutrisno (2015: 161) mengemukakan bahwa istilah pengembangan karir telah digunakan untuk menunjukkan orang-orang pada masing-masing peranan atau status mereka.

Pengembangan karir adalah aktivitas karyawan untuk mencapai suatu rencana karir dimasa depan, pengembangan karir sangatlah penting bagi karyawan dan merupakan salah satu langkah untuk menimbulkan kepuasan kerja karena dengan itu karyawan diberi kesempatan untuk tumbuh dan berkembang sesuai dengan potensi yang ada pada mereka (Parimita, 2015: 332).

Selain pengembangan karir faktor lain yang juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah motivasi kerja. Menurut Robbins (2003) dalam Wibowo

(2016: 322) motivasi kerja adalah proses yang menyebabkan intensitas (*intensity*), arah (*direction*), dan usaha terus menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian tujuan. Motivasi membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan secara optimal kemampuan dan keahlian guna mencapai tujuan organisasi. Motivasi menjadi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai tujuan organisasi.

PT. Pembangkit listrik Palembang Jaya adalah perusahaan yang bergerak dibidang pembangkit listrik tenaga mesin dan gas yang merupakan anak perusahaan PT. Sarana Pembangunan Palembang Jaya. Perusahaan ini merupakan salah satu Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) dikelola oleh Pemkot Palembang yang bertujuan untuk meningkatkan pertumbuhan ekonomi daerah dan memberikan kontribusi yang nyata terhadap pendapatan asli daerah.

Pengembangan karir dan pemberian motivasi tentulah bukan pekerjaan yang sederhana. Apalagi jika perusahaan tersebut memiliki banyak karyawan Jumlah besar dari berbagai latar belakang budaya ,usia, pendidikan yang berbeda. Hal yang sama terjadi pada PT. Pembangkit listrik Palembang Jaya terdapat banyak masalah yang menyangkut sumber daya manusia (SDM) yang disebabkan karena adanya perbedaan skill, emosi motivasi mental dan spritual. Faktor-faktor manusiawi pada diri karyawan yang kompleks seperti rendahnya perstasi karyawan, rendahnya motivasi kerja, tingginya *turn over* karyawan, tingginya tingkat ketidakhadiran karyawan yang dapat menghambat perkembangan dan pencapai tujuan perusahaan.

Kepuasan kerja pada dasarnya tentang apa yang membuat seseorang merasa bahagia dan nyaman dalam pekerjaannya. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan penulis kepada beberapa karyawan PT. Pembangkit Listrik Palembang Jaya yang berkenaan dengan kepuasan kerja karyawan, penulis menemukan beberapa masalah yang terjadi. Masalah tersebut yaitu kurangnya pelatihan kerja yang dilakukan perusahaan dalam upaya pengembangan karir karyawan, dari hasil wawancara diketahui masih banyaknya karyawan yang berasal dari tingkat pendidikan SMK/SMA hal ini menyebabkan karyawan sulit untuk mendapatkan promosi. Berikut data jumlah karyawan yang telah mengikuti training pada PT. Pembangkit Listrik Palembang Jaya:

Tabel I.1
Jumlah Karyawan
PT. Pembangkit Listrik Palembang Jaya

No.	Bagian	Jumlah Karyawan	Telah Mengikuti Training	Belum Mengikuti Training
1.	Manager	2	2	0
2.	Keuangan	3	1	2
3	HRD	4	2	2
4.	Sekretaris	2	0	2
5.	Pembelian	4	1	3
6.	Operator	22	10	12
7.	Mekanik	9	3	6
8.	Gudang	4	1	3
9.	Security	10	3	7
	Jumlah	60	23	37

Sumber : PT. Pembangkit Listrik Palembang Jaya, 2020.

Berdasarkan tabel di atas bisa kita lihat jumlah karyawan pada PT. Pembangkit Listrik Palembang Jaya berjumlah 60 orang. Pada bagian operator terdapat 22 orang karyawan, 10 orang diantaranya telah mengikuti training

dan sisanya sebanyak 12 orang karyawan belum melaksanakan training. Begitu juga pada bagian mekanik dari 9 orang karyawan, hanya 3 orang karyawan yang telah mengikuti training dan sisanya 6 orang Karyawan belum mengikuti training. Dari data ini bisa kita lihat bahwa lebih banyak jumlah karyawan pada PT. Pembangkit Listrik Palembang Jaya yang belum mengikuti training dibanding yang telah mengikuti training.

Kendala lainnya juga terletak pada masih rendahnya motivasi kerja karyawan PT. Pembangkit listrik Palembang jaya, hal ini ditandai dengan kompensasi yang diberikan perusahaan sering mengalami keterlambatan, atasan yang memberikan beban kerja yang berlebih membuat karyawan terpaksa membawa pulang pekerjaan kerumah, indikator kondisi kerja yaitu lingkungan tempat kerja yang terlalu sempit membuat karyawan kurang maksimal dalam bekerja serta kurangnya penghargaan dari atasan terhadap pegawai sehingga dapat menghambat motivasi kerja seorang pegawai dalam bekerja. Hal ini dilihat dari pegawai yang mempunyai kinerja yang baik, seperti pegawai yang telah mengikuti prosedur dan tata cara sesuai dengan yang telah ditetapkan perusahaan tetapi tidak diberi penghargaan.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Pembangkit Listrik Palembang Jaya”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka rumusan pada penelitian ini adalah Bagaimana pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pembangkit Listrik Palembang Jaya?

C. Tujuan Penulisan

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pembangkit Listrik Palembang Jaya.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi penulis

Penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan serta memberikan praktek dan teori yang telah selama ini di peroleh di perkuliahan, khususnya konsentrasi sumber daya manusia

2. Bagi almamater

Hasil penelitian ini diharapkan akan menjadi bahan acuan atau perbandingan sekaligus tambahan referensi bagi penelitian selanjutnya topik yang relatif sama.

3. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan untuk perusahaan dalam rangka pengembangan karir dan motivasi kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Akhwanul Akhmal, dkk.2018). *Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. (Jurnal Bisnis Administrasi, Vol. 07, No. 01, 2018, Hlmn:20-24)

Denny Yusak Lasut, dkk (2018) *Penelitian Pengaruh Motivasi Kerja, Pengembangan Karir Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. BANK SULUT GO*. (Jurnal EMBA Vol.6 No.4 September 2018, Hal. 2298 – 2307).

Edy Sutrisno.2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana

Ika Ratna Wijayanti, dkk.2017. *Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Inka (Persero) Madiun*. (Forum Ilmiah Pendidikan Akuntansi – Universitas PGRI Madiun, Vol. 5 No. 1, Hlmn. 703-717)

Parimita, dkk.2015. *Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Bekasi*. (Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI) Vol 6, No. 1, 2015, Hlmn: 326-351).

Vendriana Lisdiani.2017. *Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Hotel Grasia Semarang)*. (Diponegoro Journal Of Social And Political Science Tahun 2017, Hal 1-8). <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/>

Wibowo.2016. *Manajemen Kinerja Edisi Kelima*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

Sugiyono.2015. *Metode Penelitian Kuantitatif dan kualitatif*. Bandung: Alfabeta.