

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Setiap pemimpin umumnya melihat sumber daya manusia sebagai aset penting yang dibutuhkan untuk mengelola perusahaan secara berkesinambungan dan sejalan dengan kebutuhan perusahaan tersebut. Perusahaan juga berupaya untuk memberikan performa terbaik agar dapat mencapai keuntungan yang diharapkan. Dalam mencapai hal tersebut, salah satu cara yang dapat diterapkan perusahaan yaitu dengan meningkatkan kepuasan kerja karyawannya.

Kepuasan kerja mampu menjadi upaya untuk meningkatkan hasil pekerjaan yang lebih baik serta optimal. Kepuasan kerja juga dapat menjadi faktor krusial yang berperan dalam mencapai kesuksesan suatu perusahaan. Ketika kebutuhan setiap karyawan terpenuhi, hal tersebut dapat menciptakan kebahagiaan tersendiri sehingga mereka merasa puas dalam melakukan pekerjaan. Jika karyawan merasa haknya tidak terpenuhi maka hal tersebut akan berdampak pada rendahnya loyalitas mereka terhadap perusahaan.

Karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja ketika semua keinginannya dapat terwujud dan memunculkan rasa puas terhadap perusahaan. Selain itu, karyawan yang memiliki rasa kepuasan kerja yang tinggi biasanya akan termotivasi untuk bekerja secara giat sehingga mampu mewujudkan tujuan yang ingin dicapai perusahaan.

Setiap perusahaan menginginkan hasil kerja yang maksimal dari setiap karyawannya. Hal ini dikarenakan kepuasan kerja merupakan salah satu faktor terpenting untuk mendapatkan hasil yang maksimal karena ketika karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja tentu ia akan berusaha semaksimal mungkin untuk menghasilkan hasil yang maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya (Fadhilah, 2010). Oleh karena itu, perusahaan mempunyai berbagai cara untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan antara lain dengan cara memberikan motivasi kepada karyawan agar karyawan mampu mengerjakan pekerjaan dengan baik, memberikan pelatihan kerja untuk meningkatkan *skill* atau kemampuan karyawan sesuai dengan bidangnya masing-masing, menyediakan fasilitas kerja yang baik agar karyawan merasa aman dan nyaman dalam bekerja, memberikan penghargaan bagi karyawan secara finansial maupun non-finansial.

Namun jika terdapat karyawan yang merasa tidak puas dalam bekerja, maka hal tersebut dapat memunculkan berbagai permasalahan. Hal tersebut dituturkan oleh Singh et al., (2016) dimana ketidakpuasan kerja yang dialami karyawan dapat berdampak pada tingginya absensi dan menghambat kapabilitas perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Karyawan yang merasa tidak puas baik terhadap pekerjaan maupun perusahaan juga akan terlihat kurang bersemangat serta tidak adanya dorongan dari diri karyawan untuk bekerja secara optimal. Jika hal tersebut dibiarkan maka dapat menurunkan kinerja dari perusahaan dan berdampak pada *profit* yang dihasilkan.

Semua perusahaan tentunya berupaya untuk mensejahterakan serta memberikan kemakmuran kepada karyawan yang mengabdikan diri untuk perusahaan. Salah satu perusahaan yang melakukan hal tersebut dapat dijumpai pada PT. X. PT. X merupakan sebuah stasiun pertelevisian swasta nasional yang menayangkan berbagai program acara bermutu dan berlokasi di Jakarta. Perusahaan ini memiliki berbagai departemen dan salah satunya yaitu departemen *Program Operation* bagian dari *programming* yang memiliki peranan penting dalam menjadwalkan penayangan program hingga mensortir program yang termasuk kategori layak tayang.

Seiring berjalannya waktu, perusahaan tersebut juga mengalami perubahan yang fluktuatif dan menjumpai berbagai persoalan. Berdasarkan pemaparan bagian *human resource* setempat, terdapat beberapa karyawan yang tidak masuk bekerja dan cenderung tidak dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik. Jika dibiarkan terlalu lama, hal tersebut dapat menurunkan performa dari perusahaan sehingga berakibat pada sulitnya pencapaian tujuan perusahaan.

Karyawan yang merasa tidak memiliki kepuasan kerja dalam hidupnya dapat terlihat dari bagaimana sikap yang ditunjukkan terhadap perusahaan. Sikap yang mudah ditemui jika terdapat ketidakpuasan dalam pekerjaan terlihat dari bagaimana kehadiran karyawan tersebut. Hal tersebut didukung oleh Parimita et al. (2017) dimana karyawan yang merasa tidak puas saat bekerja dapat dilihat dari tingkat ketidakhadiran yang berdampak dari aktivitas kerja rutin tiap karyawan. Berikut merupakan data absensi karyawan bagian *programming* di PT. X dalam beberapa tahun terakhir:

Tabel 1.1
Data Ketidakhadiran Karyawan tahun 2018

Bulan (1)	Jumlah Karyawan (2)	Jumlah Hari Kerja (3)	Jumlah Kehadiran Karyawan Seharusnya (4) (2 x 3)	Frekuensi Ketidakhadiran (5)	Persentase Ketidakhadiran (6) (5:4 x 100%)
Jan	124	22	2728	63	2,31%
Feb	124	19	2356	73	3,10%
Mar	125	21	2625	61	2,32%
Apr	122	21	2562	47	1,83%
Mei	122	20	2440	125	5,12%
Jun	120	14	1680	57	3,39%
Jul	120	22	2640	55	2,08%
Agu	120	21	2520	87	3,45%
Sep	119	19	2261	79	3,49%
Okt	119	23	2737	42	1,53%
Nov	118	21	2478	65	2,62%
Des	118	19	2242	42	1,87%
Rata-Rata				66,3	2,76%

Sumber: *Programming Department of PT. X, 2018 (diolah)*

Tabel 1.2
Data Ketidakhadiran Karyawan tahun 2019

Bulan (1)	Jumlah Karyawan (2)	Jumlah Hari Kerja (3)	Jumlah Kehadiran Karyawan Seharusnya (4) (2 x 3)	Frekuensi Ketidakhadiran (5)	Persentase Ketidakhadiran (6) (5:4 x 100%)
Jan	118	22	2596	74	2,85%
Feb	117	19	2223	59	2,65%
Mar	117	20	2340	93	3,97%
Apr	117	19	2223	31	1,39%
Mei	116	21	2436	119	4,89%
Jun	116	15	1740	38	2,18%
Jul	117	23	2691	44	1,64%
Agu	117	22	2574	92	3,57%
Sep	119	21	2499	63	2,52%
Okt	119	23	2737	56	2,05%
Nov	118	21	2478	62	2,50%
Des	118	21	2478	75	3,03%
Rata-Rata				67,17	2,77%

Sumber: *Programming Department of PT. X, 2019 (diolah)*

Tabel 1.3
Data Ketidakhadiran Karyawan Tahun 2020

Bulan (1)	Jumlah Karyawan (2)	Jumlah Hari Kerja (3)	Jumlah Kehadiran Karyawan Seharusnya (4) (2 x 3)	Frekuensi Ketidakhadiran (5)	Persentase Ketidakhadiran (6) (5:4 x 100%)
Jan	118	22	2596	59	2,27%
Feb	118	19	2242	62	2,77%
Mar	118	21	2478	89	3,59%
Apr	117	21	2457	113	4,60%
Mei	117	17	1989	88	4,42%
Jun	116	21	2436	61	2,50%
Jul	116	22	2552	58	2,27%
Agu	116	18	2088	81	3,88%
Sep	115	22	2530	84	3,32%
Okt	115	19	2185	73	3,34%
Nov	116	21	2436	92	3,78%
Des	116	20	2320	83	3,58%
Rata-Rata				78,58	3,36%

Sumber: *Programming Department of PT. X, 2020 (diolah)*

Tabel-tabel diatas menunjukkan bahwa rata-rata ketidakhadiran yang terjadi dalam perusahaan cukup tinggi, dan mencapai puncaknya pada tahun 2020 dengan rata-rata 78,58 ketidakhadiran dengan persentase 3,36% per bulannya. Tingkat ketidakhadiran paling tinggi terjadi pada bulan April sampai bulan Mei, dimana saat itu merupakan awal penyebaran virus COVID-19 di Indonesia, dan ditambah lagi pada bulan Mei umat muslim sedang menjalankan ibadah puasa Ramadhan. Hal tersebut dapat menandakan kurangnya rasa tanggung jawab yang dimiliki karyawan terhadap perusahaan dan telah melebihi batas toleransi yang diberikan perusahaan. Berdasarkan pemaparan dari pihak HRD, banyak karyawan yang menggunakan kesempatan cuti melebihi batas toleransi dimana karyawan ada yang tidak masuk lebih dari satu kali dan sisanya terdapat karyawan yang tidak hadir dengan keterangan izin untuk urusan pribadi. Tingkat ketidakhadiran ini dijelaskan oleh Lusigita (2017), dimana tingkat absensi yang dipandang baik berkisar antara 2%

hingga 3%, disiplin kerja yang buruk didalam suatu organisasi atau perusahaan ditunjukkan oleh absensi 3% keatas.

Peneliti mencoba mencari tahu penyebab tingginya tingkat ketidakhadiran karyawan dalam perusahaan. Berdasarkan data yang peneliti dapatkan dari perusahaan, ditemukan dua penyebab faktor utama menurunnya kehadiran karyawan dalam perusahaan, yang mengakibatkan tingkat ketidakhadiran karyawan yang tinggi, yaitu pengembangan karir karyawan yang terhambat, ditambah dengan kedisiplinan kerja karyawan yang masih kurang baik.

Berkaitan dengan pengembangan karir, hal ini menjadi salah satu hal yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Pengembangan karir merupakan usaha individu dalam mengelola karir yang dimiliki dan langkah untuk menyusun karirnya dalam sebuah organisasi, namun perusahaan juga turut andil dalam membantu karyawan untuk mengembangkan karirnya serta merencanakan serangkaian agenda dalam mencapainya. Pengembangan karir dapat mewujudkan harapan bagi karyawan yang ingin berkembang dan mencapai posisi maupun jenjang karir yang diidamkan (Kitana & Karam, 2017).

Perusahaan PT. X memiliki data terkait pengembangan karir yang telah dicapai karyawan dimana penilaian didasarkan pada aspek kemajuan prestasi karyawan, absensi, dan sikap saat bekerja dalam beberapa tahun terakhir:

Tabel 1.4.
Jenjang Karir Karyawan *Programming* tahun 2018

No	Bulan	Jumlah Karyawan		
		Promosi	Rotasi	Mutasi
1.	Januari	0	0	0
2	Februari	0	0	0
3	Maret	0	0	0
4	April	0	1	0
5	Mei	0	0	0

6	Juni	0	1	1
7	Juli	0	0	0
8	Agustus	1	0	0
9	September	0	0	0
10	Oktober	0	0	1
11	November	0	0	1
12	Desember	0	0	0
Jumlah		1	2	3

Sumber: *Programming Department of PT. X, 2020 (diolah)*

Tabel 1.5.
Jenjang Karir Karyawan *Programming* tahun 2019

No	Bulan	Jumlah Karyawan		
		Promosi	Rotasi	Mutasi
1.	Januari	0	0	0
2	Februari	0	0	0
3	Maret	1	0	0
4	April	0	0	0
5	Mei	0	0	1
6	Juni	0	0	3
7	Juli	1	0	0
8	Agustus	0	0	0
9	September	0	0	0
10	Oktober	0	0	1
11	November	0	0	0
12	Desember	0	0	0
Jumlah		2	0	5

Sumber: *Programming Department of PT. X, 2020 (diolah)*

Tabel 1.6.
Jenjang Karir Karyawan Departemen *Programming* tahun 2020

No	Bulan	Jumlah Karyawan		
		Promosi	Rotasi	Mutasi
1.	Januari	0	0	0
2.	Februari	0	0	0
3.	Maret	0	1	0
4.	April	0	0	0
5.	Mei	0	0	0
6.	Juni	0	0	1
7	Juli	0	0	0
8	Agustus	1	0	0
9	September	0	0	1
10	Oktober	0	0	0
11	November	0	2	0
12	Desember	1	0	1
Total		2	3	3

Sumber: *Programming Department of PT. X, 2020 (diolah)*

Berdasarkan tabel-tabel tersebut, terlihat bahwa dalam waktu beberapa tahun terakhir sangat sedikit karyawan yang mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan karirnya, dimana jumlah karyawan yang mendapatkan promosi, rotasi, dan mutasi tidak sampai sepuluh orang. Sedikitnya jumlah karyawan yang mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan karir mereka tentu menjadi hal yang kurang memuaskan, mengingat banyak karyawan yang menginginkan adanya perpindahan ke divisi lain maupun ingin mendapat kenaikan jabatan. Rendahnya jumlah karyawan yang mendapat kesempatan untuk promosi, rotasi, dan mutasi dapat menunjukkan kurangnya transparansi dari perusahaan terkait kebijakan pengembangan karir mereka, yang menyebabkan karyawan tidak memiliki pedoman yang baik dalam mengembangkan karir mereka sendiri.

Teori dari Sheraz et al. (2019) menjelaskan terkait kebijakan pengembangan karir di perusahaan, dimana program peningkatan yang profesional dalam pengembangan karir karyawan dapat berdampak pada rasa kepuasan kerja karyawan. Jika perusahaan tidak memiliki semacam program pengembangan karir maupun kurang berjalan dengan baik maka dapat berdampak pada kurangnya rasa puas karyawan dan berimbas pada pekerjaannya.

Kesulitan karyawan dalam mengembangkan karir mereka di perusahaan dapat mempengaruhi kepuasan kerja yang mereka miliki. Hal ini dibuktikan oleh beberapa hasil penelitian, seperti yang dilakukan oleh Santoso & Sidik (2020), Parashakti et al. (2019), Sheraz et al. (2019), Parimita et al. (2017), Kitana & Karam (2017), dan Kaya & Ceylan (2014) yang menyatakan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Pengaruh ini dijelaskan oleh

Manonmani (2019) yang menyatakan bahwa kesuksesan dalam karir yang diraih oleh karyawan akan memberikan dampak positif bagi kehidupan pribadi karyawan tersebut, karena karyawan memiliki kesempatan untuk memenuhi kebutuhannya serta meningkatkan taraf hidupnya, oleh karena itu dengan karir yang berkembang maka karyawan akan merasa puas dengan pekerjaannya. Rahman et al. (2016) juga menyatakan hal yang serupa, dimana dijelaskan bahwa perkembangan karir yang baik akan meningkatkan manfaat yang diterima oleh karyawan dari perusahaannya, mulai dari gaji, tunjangan, serta prestis dari pekerjaannya, sehingga karyawan akan merasa puas dengan pekerjaannya karena manfaat yang diterima dari pekerjaannya akan meningkatkan kesejahteraan karyawan tersebut. Selain itu, Kaya & Ceylan (2014) menjelaskan bahwa saat ini karyawan tidak hanya mencari kepuasan dari segi finansial saja, tetapi juga kepuasan dari segi moral. Setiap karyawan akan memiliki ambisi karir masing-masing yang mereka harap akan mereka dapatkan dari pekerjaan mereka. Oleh karena itu jika karyawan dapat mengembangkan karir mereka, maka kepuasan karyawan juga akan ikut meningkat.

Selain pengembangan karir, kedisiplinan juga menjadi salah satu faktor yang memperlihatkan tingkat kepuasan kerja seseorang. Karyawan yang memiliki sikap disiplin akan tercermin dari bagaimana ia berperilaku baik terhadap pekerjaan maupun kewajibannya terhadap perusahaan. Disiplin kerja penting untuk dimiliki oleh setiap karyawan sebab hal tersebut dapat merefleksikan ketertiban sebuah perusahaan dalam mengatur karyawannya dalam berperilaku. Jika perusahaan mempunyai karyawan yang tidak patuh dan bersikap acuh terhadap aturan

perusahaan, hal tersebut dapat memicu terjadinya persoalan maupun kesulitan dalam memperoleh target maupun *profit* perusahaan.

Perusahaan PT. X mempunyai evaluasi tersendiri terkait kedisiplinan pada karyawan. Data tersebut dapat dilihat pada *rating* kedisiplinan karyawan bagian *programming* PT. X dalam periode satu tahun dari bulan Januari 2020 hingga Desember 2020 yang disajikan dalam tabel dibawah ini:

Tabel 1.7.
Nilai Kedisiplinan Karyawan *Programming* tahun 2018

No	Jumlah Karyawan	Departemen	Nilai	Keterangan
1.	21 Orang	<i>Programming</i>	80,01 – 100	Sangat Baik
2.	14 Orang	<i>Programming</i>	60,01 – 80,00	Baik
3.	29 Orang	<i>Programming</i>	40,01 – 60,00	Cukup
4.	30 Orang	<i>Programming</i>	20,01 – 40,00	Kurang
5.	24 Orang	<i>Programming</i>	0,00 – 20,00	Sangat Kurang

Sumber: *Programming Department of PT. X, 2020 (diolah)*

Tabel 1.8.
Nilai Kedisiplinan Karyawan *Programming* tahun 2019

No	Jumlah Karyawan	Departemen	Nilai	Keterangan
1.	18 Orang	<i>Programming</i>	80,01 – 100	Sangat Baik
2.	24 Orang	<i>Programming</i>	60,01 – 80,00	Baik
3.	20 Orang	<i>Programming</i>	40,01 – 60,00	Cukup
4.	31 Orang	<i>Programming</i>	20,01 – 40,00	Kurang
5.	25 Orang	<i>Programming</i>	0,00 – 20,00	Sangat Kurang

Sumber: *Programming Department of PT. X, 2020 (diolah)*

Tabel 1.9.
Nilai Kedisiplinan Karyawan *Programming* tahun 2020

No	Jumlah Karyawan	Departemen	Nilai	Keterangan
1.	18 Orang	<i>Programming</i>	80,01 – 100	Sangat Baik
2.	21 Orang	<i>Programming</i>	60,01 – 80,00	Baik
3.	33 Orang	<i>Programming</i>	40,01 – 60,00	Cukup
4.	23 Orang	<i>Programming</i>	20,01 – 40,00	Kurang
5.	21 Orang	<i>Programming</i>	0,00 – 20,00	Sangat Kurang

Sumber: *Programming Department of PT. X, 2020 (diolah)olah)*

Tabel-tabel diatas merupakan data yang memperlihatkan tingkat penilaian atau *rating* terkait kedisiplinan karyawan bagian *programming* dimana perusahaan memiliki aspek penilaian berdasarkan aspek ketepatan waktu, etika berpakaian, serta hasil pekerjaan. Berdasarkan data tersebut, pada tahun 2020 jumlah karyawan yang masuk ke dalam dua nilai terbawah (nilai “kurang” dan “sangat kurang”) mencapai 44 orang. Jumlah tersebut jauh dari target perusahaan yang mengharapkan sebanyak maksimal 20 karyawan dalam nilai “kurang” dan “sangat kurang”, sehingga dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan karyawan perlu dibenahi. Menurut pemaparan dari pihak HRD, rendahnya nilai kedisiplinan yang terjadi di perusahaan disebabkan oleh beberapa hal, mulai dari beberapa karyawan yang datang terlambat, karyawan yang tidak memakai identitas diri, dan kerapihan karyawan yang kurang. Selain itu, beberapa karyawan juga tidak dapat merampungkan pekerjaan secara tepat waktu. Kondisi tersebut tentu dapat menghalangi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan mengingat PT. X merupakan perusahaan pertelevisian berskala nasional. Jika dibiarkan, maka rendahnya kedisiplinan ini dapat menghambat kemampuan perusahaan dalam mencapai tujuan. Kondisi yang dipaparkan oleh pihak HRD ini sesuai dengan teori yang dituturkan oleh Zainal (2017) dimana evaluasi kedisiplinan dapat diamati dari ketepatan waktu yang dibutuhkan untuk hadir, penyelesaian tugas, jam kerja hingga pencapaian hasil kerja.

Penerapan kedisiplinan kerja yang dilakukan oleh karyawan dapat berpengaruh kepada kepuasan kerja yang mereka miliki. Hal ini dibuktikan oleh beberapa hasil penelitian, seperti yang dilakukan oleh Santoso & Sidik (2020), Yadewani &

Wijaya (2019), Sudarsih & Supriyadi (2019), Arab et al. (2019), dan Natsir et al. (2018), yang menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Pengaruh ini dijelaskan oleh Sudarsih & Supriyadi (2019) yang menyatakan bahwa peraturan perusahaan dibentuk dengan maksud untuk mengarahkan karyawan agar dapat menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepada mereka dengan baik sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan. Sehingga ketika mereka dapat berperilaku disiplin, pekerjaan mereka dapat selesai dengan baik sehingga karyawan dapat merasa puas dengan hasil kerja mereka. Pendapat lain dari Harinoto (2017) menjelaskan bahwa kedisiplinan diri dari karyawan dapat melatih, meningkatkan, dan membentuk pengetahuan, sikap, serta perilaku karyawan itu sendiri, sehingga ketika karyawan melaksanakan pekerjaannya, mereka dapat mengerjakan tugasnya dengan optimal sehingga karyawan akan merasa lebih puas dibandingkan sebelumnya. Kemudian Ifriana & Susanti (2019) menyatakan, dengan adanya disiplin kerja akan meningkatkan semangat dan kegairahan kerja karyawan yang tinggi, serta akan mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih produktif sehingga pada gilirannya akan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Mereka yang mempunyai semangat tinggi, patuh terhadap aturan yang ditetapkan lembaga, kreatif dan dapat memanfaatkan sarana dengan baik akan mampu untuk bersaing dalam kondisi saat ini yang semakin kompetitif

Berdasarkan ulasan pemikiran yang sudah dijabarkan diatas maka peneliti tertarik untuk membuat suatu penelitian yang berjudul: **“Pengaruh Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Programming pada PT. X”**.

1.2 Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang diatas, maka rumusan masalah yang akan dijabarkan dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana deskripsi dari pengembangan karir, disiplin kerja dan kepuasan kerja karyawan bagian *programming* pada PT. X?
2. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan bagian *programming* pada PT. X?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan bagian *programming* pada PT. X?
4. Apakah model penelitian pengembangan karir dan disiplin kerja dapat memprediksikan kepuasan kerja karyawan bagian *programming* pada PT. X?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang akan dilaksanakan pada PT. X yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui deskripsi dari pengembangan karir, disiplin kerja dan kepuasan kerja karyawan bagian *programming* pada PT. X.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan bagian *programming* pada PT. X.

3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan bagian *programming* pada PT. X.
4. Untuk mengetahui model penelitian pengembangan karir dan disiplin kerja dapat memprediksikan kepuasan kerja karyawan bagian *programming* pada PT. X.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang diharapkan peneliti dalam melaksanakan penelitian pada PT. X yakni sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Memberi pengetahuan serta wawasan tambahan dengan menelaah persoalan yang ada di perusahaan khususnya pada PT. X yang berkaitan dengan pengembangan karir dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Memberikan informasi mengenai pengembangan karir dan disiplin kerja sebagai faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan bagian *programming* pada PT. X sehingga mampu menjadi evaluasi perusahaan nantinya dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

3. Bagi Dunia Akademis

Sebagai bahan pembelajaran untuk mahasiswa yang nantinya dapat memperkaya wawasan di bidang sumber daya manusia khususnya yang mempelajari tentang pengembangan karir dan disiplin kerja juga pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan.

4. Bagi penelitian selanjutnya

Sebagai literatur yang kedepannya dapat membangun dalam pengembangan ilmu pengetahuan terutama pada bidang studi manajemen sumber daya manusia.