

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan sebuah sumber asset yang penting suatu perusahaan miliki. SDM menjadi alat gerak yang menjadi inti bagi perusahaan. *Support* SDM perlu ditinjau berdasarkan kuantitas serta mutu yang dikuasai, dimana keahlian yang dikuasai perlu sebanding dengan profesi yang dimiliki agar terdapat keseimbangan antara karyawan dan juga pekerjaan yang dilakukan. Kualitas sumber daya manusia juga harus memenuhi kompetensi dan kualifikasi yang dibutuhkan oleh perusahaan, sehingga seluruh profesi yang dikerjakan dapat dikelola dengan maksimal melalui SDM yang berkualitas dan mempunyai kompetensi guna mewujudkan tujuan yang diinginkan. (Kasmir, 2015, hlm, 4).

Manajemen SDM perlu dioleh dengan baik, dengan memperlakukan karyawan seturut kebijakan maupun norma-norma yang diberlakukan, agar mampu memberikan rasa adil kepada para karyawan yang ada. Perlakuan yang adil akan menghasilkan efek yang baik untuk para pegawai. Pegawai dapat menjadi semangat dan akan meningkatkan produktivitasnya. (Kasmir, 2015, hlm, 5).

Pengelolaan SDM amat diperlukan untuk mencapai tujuan suatu instansi. Dengan melakukan pengelolaan, serta pengaturan dan pemanfaatan karyawan, agar karyawan akan mampu berkinerja baik dan memberikan kontribusi terbaik untuk instansi terkait. SDM juga perlu diasah dengan professional, sehingga akan terwujudnya kestabilan diantara permintaan dengan tuntutan serta kapabilitas instansi terkait. (Mangkunegara, 2017, hlm, 101)

Pada studi ini, penulis memanfaatkan objek studi yakni PT Bank Pembangunan Daerah Banten Kantor Pusat Duta Indah Iconic. Bank Banten adalah Bank yang mayoritas saham miliknya dikuasai oleh Pemerintah Provinsi Banten. Tujuan dibentuknya Bank Pembangunan Daerah (BPD) Banten atau yang disebut dengan Bank Banten adalah untuk mendukung perkembangan ekonomi daerah guna memaksimalkan pemberian layanan serta kesejahteraan penduduk di Provinsi

Banten sesuai dengan amanat Peraturan Daerah Pembentukan Bank Banten. Bank Banten tersebar di Provinsi Banten termasuk 8 Kota/ Kabupaten dan di beberapa Kota besar di Indonesia. Bank Banten memiliki memiliki 76 jaringan kantor yang meliputi 1 Kantor Pusat Non Operasional (KPNO), 26 Kantor Cabang (KC), 11 Kantor Cabang Pembantu (KCP), 4 Kantor Kas (KK), 57 Payment Point (PP) dan 5 Mobil Kas Keliling serta didukung karyawan sebanyak 987 orang.

Kepuasan kerja merupakan sesuatu yang dapat dirasakan dan diinginkan oleh karyawan perusahaan. Kepuasan kerja menjadi energi positif, yaitu sikap yang diekspresikan karyawan melalui situasi kerja yang dirasakan. Ini karena kepuasan kerja meyakinkan pegawai serta menyemangati mereka agar fokus melakukan yang maksimal bagi instansi yang menyediakan mereka. Kepuasan kerja menjadi sebuah keadaan emosional yang dirasakan oleh pegawai, dapat berupa perasaan menyenangkan maupun tidak menyenangkan. Dalam memberikan kepuasan kerja kepada pegawai, perusahaan perlu memperhatikan dan memberikan kebutuhan pegawai. Dengan semakin tinggi aspek pekerjaan yang diberikan perusahaan perlu memberikannya kebutuhan dan keinginan pegawai, maka rasa puas dalam bekerja akan dirasakan secara baik oleh para karyawan. Maka dari itu, rasa puas dalam bekerja merupakan emosi yang menunjang diri karyawan yang berkaitan dengan dengan profesinya ataupun keadaan diri yang dirasakan. Emosi ini meliputi jenis profesi, gaji, peluang untuk mengembangkan karir, relasi antar karyawan, penempatan kerja, pelatihan serta lainnya. (Mangkunegara, 2017, hlm 117).

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Divisi Human Capital dan Transformasi Bank Banten, bahwa terkait variabel kepuasan kerja belum ada penelitian lebih lanjut. Kepuasan kerja yang ada dirasakan oleh pegawai bank banten belum sepenuhnya dirasakan oleh pegawai, masih banyak permasalahan yang perlu dibenahi, Kepuasan kerja di Bank Banten saat ini belum dengan baik diukur, karena belum pernah diberikannya kuesioner terkait kepuasan kerja kepada seluruh pegawai. Bercermin juga dengan adanya pandemi covid-19 ini menjadi sebuah kendala, dalam melihat kepuasan kerja pegawai, karena masih harus melakukan *work from home* yang menjadi sebuah kendala bagi pegawai karena terdapat keterbatasan bagi para pegawai untuk tetap bekerja dengan tepat dan terkadang sedikit terbebani dan *over work*. Pada pekerjaan yang dilaksanakan oleh

pegawai di Bank Banten pasti memiliki ketidakpuasan mengenai profesi yang dilaksanakan, karena integritas saat ini belum sepenuhnya berjalan dengan baik, kemudian banyak pegawai yang merasa gaji yang diterima saat ini belum sesuai dengan yang diharapkan. gaji atau tunjangan di Bank Banten memang sangat sensitif bagi pegawai untuk mencapai kepuasan kerja, karena banyak dari karyawan yang belum sepenuhnya merasa gaji dan *benefit* yang diperoleh sekarang memenuhi ekspektasi dengan yang diinginkan.

Instansi tetap melakukan penyesuaian terhadap gaji dan tunjangan sesuai dengan peraturan yang berlaku dan tetap dikaji. Promosi yang dilaksanakan pada Bank Banten juga masih belum sepenuhnya terlaksana dengan maksimal, dikarenakan assessment yang diberlakukan saat ini belum sepenuhnya diterapkan dengan maksimal, untuk pegawai yang akan dipromosikan saat ini juga masih terlihat kurang termotivasi karena banyak hal seperti target atau sasaran yang dituju belum sepenuhnya sesuai. Pengawasan yang dilakukan saat ini sudah terkesan baik, tetapi pada pelaksanaannya masih memiliki kendala yang ada, seperti banyaknya pegawai yang ada menjadi kendala dalam hal pengawasan yang dilakukan, sehingga pengawasan yang berlangsung belum berjalan efektif dan efisien. Beban kerja juga menjadi fenomena yang berkaitan dengan kepuasan kerja, karena banyak pegawai pada berbagai divisi yang masih kekurangan sdm, sehingga beban kerja menumpuk kepada beberapa pegawai.

Tabel 1 Pra Survei Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	Puas	Tidak Puas
1	Saya merasa dapat maju di perusahaan ini	33,3%	66,7%
2	Tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan	41,7%	58,3%
3	Perusahaan membuka kesempatan untuk berkembang	41,7%	58,3%
4	Pekerjaan saat ini menarik dan sesuai	41,7%	58,3%
5	Penilaian dan kesempatan untuk promosi sudah sesuai	41,7%	58,3%

Sumber : Hasil olah data kuesioner, 2022

Muhamad Alif Ashari, 2022

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PT BANK PEMBANGUNAN DAERAH BANTEN KANTOR PUSAT DUTA INDAH ICONIC

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, S1 Manajemen

[www.upnvj.ac.id-www.library.upnvj.ac.id-www.repository.upnvj.ac.id]

Berdasarkan tabel 1 di atas diperoleh hasil pra survei yang dilakukan peneliti kepada 12 karyawan dalam ini kepuasan kerja belum sepenuhnya terlaksana dengan baik dengan mayoritas hasil jawaban menyatakan “tidak puas” yang menandakan kepuasan kerja karyawan di Bank Banten belum sepenuhnya dirasakan dengan baik. Dalam melengkapi *pra survey* diberikan data *turn over* di Bank Banten pada periode 6 bulan terakhir, yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 2 Data Turn Over

Periode	Jumlah
Januari 2022	25
Februari 2022	16
Maret 2022	5
April 2022	12
Mei 2022	14
Juni 2022	21
Total	93

Sumber : Bank Banten 2022

Dapat dilihat pada tabel tersebut dimana *turn over* di Bank Banten cukup tinggi dengan jumlah total keseluruhan 93 pegawai. Untuk jumlah terbanyak pada Januari 2022 dengan jumlah 25 pegawai yang *resign*. Untuk jumlah terendah pada Maret 2022 dengan jumlah 5 pegawai. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa Kepuasan kerja di Bank Banten masih belum sepenuhnya dirasa puas oleh para pegawai, menyebabkan cukup banyak pegawai yang melakukan *turn over*.

Budaya organisasi menjadi sebuah alat dan tradisi yang ditujukan untuk melaksanakan pekerjaan dalam sebuah perusahaan. Suatu budaya organisasi tidak muncul dengan cepat dan tiba-tiba melainkan muncul dengan proses yang berprogres dan berkelanjutan. Budaya organisasi menjadikan suatu mekanisme yang dapat dikuasai oleh para anggota organisasi atau karyawan dalam sebuah perusahaan, budaya organisasi dapat mewakili persepsi dari seluruh karyawan yang memiliki latar belakang berbeda, budaya organisasi menjadi suatu sistem kepentingan bersama. Budaya organisasi dapat mendukung strategi perusahaan dan

dapat dengan baik memberikan sinergi positif untuk keberlangsungan hidup perusahaan.

Budaya organisasi juga menjadi sebuah keyakinan dan sebuah nilai yang dapat terikat bagi seluruh pegawai dalam perusahaan. (Afandi, 2018, hlm 97). Budaya ini juga memberikan pengaruh terhadap pikiran, *sense*, dan sebuah tindakan pegawai dalam perusahaan. Persepsi, pemikiran dan perasaan ini yang menjadi bagian dalam budaya untuk diterapkan kepada seluruh pegawai dalam perusahaan. Keyakinan ini lah yang menjadi nilai dan makna bersama untuk menjadi keberadaan organisasi dan perilaku untuk diharapkan diikuti oleh seluruh pegawai.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Divisi Human Capital dan Transformasi Bank Banten, budaya organisasi belum ada penelitian lebih lanjut. Budaya organisasi yang diterapkan pada Bank Banten masih belum sepenuhnya terlaksana dengan baik. Secara tertulis budaya organisasi menjadi sebuah nilai yang baik, tetapi dilain sisi budaya organisasi ini pengimplementasiannya masih belum sesuai dengan yang diharapkan. Bank Banten memiliki budaya organisasi yaitu TRUST (*Think Different, Reliable, Universe, Sustainable, dan Track*). Budaya TRUST ini memang masih baru dibentuk dan belum secara merata diimplementasikan kepada seluruh pegawai. Pelaksanaan nilai-nilai budaya di Bank Banten saat ini juga belum terlaksana dengan baik, karena pengimplementasiannya belum benar-benar berjalan dengan baik. Pegawai saat ini memang belum mengetahui sejarah Bank Banten secara detail karena memang belum disosialisasikan secara luas. Kepercayaan yang terjalin antar rekan kerja terlihat cukup baik, tetapi banyak yang belum sesuai ekspektasi, maka dengan itu Bank Banten terus mengembangkan untuk lebih baik sehingga dapat berdampak positif. Budaya organisasi di Bank Banten juga belum maksimal, karena komunikasi yang berjalan tidak sepenuhnya optimal, kekurangan sosialisasi mengenai ketentuan internal pada Bank Banten, dan terjadi tindih proses pekerjaan. Nilai-nilai budaya pada belum terlaksana dengan optimal karena berbagai pegawai masih belum merasakan kerja yang diinginkan.

Tabel 3 Pra Survei Budaya Organisasi

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Perusahaan sudah menerapkan aturan yang membangun	33,3%	66,7%
2	Nilai-nilai yang berlaku sudah diimplementasikan dengan baik	41,7%	58,3%
3	Fungsi-fungsi yang ada sudah berjalan dengan sesuai	41,7%	58,3%
4	Pelaksanaan kegiatan pekerjaan sudah terlaksana dengan baik	41,7%	58,3%
5	Perusahaan selalu mendukung karyawan	33,3%	66,7%

Sumber : Hasil olah data kuesioner, 2022

Berdasarkan tabel 3 di atas diperoleh hasil pra survei yang dilakukan peneliti kepada 12 karyawan dalam ini budaya organisasi belum sepenuhnya terlaksana dengan baik dengan mayoritas hasil jawaban menyatakan “tidak” yang menandakan budaya organisasi di Bank Banten belum sepenuhnya terlaksana dengan baik.

Lingkungan kerja menjadi suatu yang dapat dirasakan oleh para pegawai yang meliputi lokasi pekerjaan dan fasilitas pekerjaan yang dapat menunjang aktivitas para pegawai yang membuat mereka mampu meraih pencapaian pekerjaan yang terbaik. Lingkungan kerja fisik bisa meliputi tata ruang, fasilitas, pencahayaan serta dampak audio yang berpengaruh terhadap fokus individu karyawan saat sedang bekerja. Lingkungan kerja yang memadai serta mendukung dapat membuat karyawan merasakan kenyamanan dan melakukan pekerjaan dengan baik, yang membuat pekerjaannya bisa dituntaskan dengan baik. Sebaliknya bila kondisi ruang kerja yang kurang optimal akan memberikan ketidaknyamanan untuk karyawan serta akan mempengaruhi kualitas dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga kepuasan kerja tidak dapat dicapai. Lingkungan kerja yang memfasilitasi karyawan dalam menuntaskan pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan guna mengoptimalkan kinerja karyawan pada sebuah instansi.

Lingkungan kerja terbagi menjadi dua bagian yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik (Afandi, 2018, hlm, 68). Lingkungan kerja fisik adalah lingkungan kerja sebuah kondisi yang dirasakan oleh para karyawan yang meliputi, ruang kerja, kondisi lingkungan, perasatan kerja dan fasilitas kerja. Sementara lingkungan kerja non fisik merupakan sebuah hal yang dirasakan oleh pegawai dalam hubungan keorganisasian dan sosial pada sebuah perusahaan.

Ruang kerja, pencahayaan, suhu, kebersihan, kegaduhan dan rekan-rekan kerja menjadi berbagai aspek yang bisa memberikan pengaruh atas kepuasan pegawai, dikarenakan lingkungan pekerjaan yang nyaman serta kondusif dapat membuat karyawan memiliki kepuasan kerja yang baik. Jika lingkungan kerja tidak menunjang, seperti fasilitas tidak mumpuni, ruang kerja tidak nyaman, rekan kerja yang tidak suportif maka rasa puas bekerja milik pegawai akan menurun dan akan berdampak menjadi kurangnya produktivitas yang dijalani. Lingkungan kerja menjadi seluruh aspek yang ada di sekeliling para pegawai dan memberi pengaruh atas rasa puas dalam bekerja pegawai untuk melangsungkan profesinya agar bisa mendapatkan pencapaian kerja yang terbaik dimana pada lingkungan pekerjaan ada fasilitas kerja yang menunjang pegawai untuk menunjang pekerjaan mereka dan meningkatkan performa kerja (Afandi, 2018, hlm 66).

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Divisi Human Capital dan Transformasi Bank Banten variabel lingkungan kerja belum ada penelitian lebih lanjut. Lingkungan kerja Bank Banten yang dalam hal ini menyangkut lingkungan kerja yang dimana menjadi sebuah sistem untuk mengarahkan perusahaan, lingkungan kerja saat ini belum sepenuhnya terlaksana dengan baik, lingkungan kerja yang diterapkan masih kurang kreatif dan efektif sehingga lingkungan kerja yang diterapkan terkesan cukup monoton.

Hubungan-hubungan yang terjalin di Bank Banten juga masih belum sepenuhnya terlaksana dengan baik, karena sinergi yang dilakukan antar rekan kerja belum terlaksana sesuai yang diharapkan. Kenyamanan kerja juga menjadi permasalahan yang ada, karena situasi ruang kerja saat ini kurang kondusif, yang disebabkan ruangan kerja diisi oleh beberapa divisi sehingga dalam pekerjaan sehari-hari sedikit kurang kondusif. Lingkungan kerja di Bank Banten juga masih

perlu banyak perhatian, seperti pada pegawai baru yang seharusnya mendapatkan peralatan seperti laptop atau PC tetapi tidak dapat diberikan secara cepat, sehingga pekerjaan menjadi kurang maksimal. Meja kerja juga masih banyak yang kurang sehingga beberapa pegawai harus *sharing* meja kerja yang menyebabkan timbulnya ketidak efektifan dan ketidak kepuasan kerja juga.

Tabel 4 Pra Survei Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	Ya	Tidak
Lingkungan Fisik			
1	Peralatan kerja yang tersedia sudah memadai	33,3%	66,7%
2	Fasilitas yang ada dapat menunjang pekerjaan	41,7%	58,3%
3	Ruang kerja yang tersedia nyaman untuk digunakan	33,3%	66,7%
Lingkungan Non Fisik			
1	Relasi yang berjalan sudah sesuai	33,3%	66,7%
2	Saya mendapatkan kesempatan yang sama untuk berkembang	33,3%	66,7%
3	Nilai-nilai yang ada sudah sesuai	41,7%	58,3%

Sumber : Hasil olah data kuesioner, 2022

Berdasarkan tabel 4 di atas diperoleh hasil pra survei yang dilakukan peneliti kepada 12 karyawan dalam ini lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik belum sepenuhnya terlaksana dengan baik dengan mayoritas hasil jawaban menyatakan “tidak” yang menandakan lingkungan kerja di Bank Banten belum sepenuhnya terlaksana dengan baik.

Pengembangan karir dapat menjadi sebuah manfaat yang dirasakan oleh setiap pegawai dan perusahaan, perusahaan dapat memperhatikan seluruh pegawainya sehingga pegawai merasa sebagai aset yang dimiliki oleh perusahaan. Perusahaan juga tidak melihat pegawai hanya sekedar alat dalam bekerja saja, tetapi pegawai juga dapat memerhatikan dan memikirkan kepentingan pegawainya. Perusahaan dapat memberikan pengembangan karir melalui berbagai metode dan cara, dapat dilakukan dengan pengembangan secara berkala, pelatihan pegawai yang dapat meningkatkan kompetensi dan kualitas dari para pegawai yang nantinya kompetensi yang meningkat ini dapat menjadi nilai tambah dari para pegawai untuk kemajuan karir pegawai dan perusahaan. Pegawai yang dapat mengembangkan karirnya maka akan mendapat kepuasan kerja.

Melalui pengembangan karir pegawai mendapat kepuasan dengan adanya program pengembangan karir. Program ini dapat dilakukan dengan melakukan pelatihan-pelatihan untuk meningkatkan kompetensi pegawai dan dapat dibuat program promosi jabatan untuk para pegawai mendapatkan jabatan yang diinginkan. Dengan adanya pengembangan karir ini pegawai akan Selalu bekerja optimal, giat, bersemangat dan meningkatkan produktivitasnya, sehingga dapat terciptanya kepuasan kerja yang dimiliki oleh para pegawai. Dengan itu pengembangan karir merupakan sebuah tahapan untuk meningkatkan kapabilitas kerja karyawan yang tercapai guna mewujudkan profesi yang diimpikan (Rivai, 2018, hlm 212).

Career Path di Bank Banten dapat dijabarkan dengan beberapa tahapan atau jenjang yang ada, yaitu pertama *teller* kemudian dapat naik pada posisi *customer service* (CS) kemudian pada posisi *marketing* (AO) dan naik lagi pada posisi analis kredit (AO) dan dapat menuju jenjang pada level manajemen.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Divisi Human Capital dan Transformasi Bank Banten variabel pengembangan karir belum ada penelitian lebih lanjut. Pengembangan karir di Bank Banten belum sepenuhnya berjalan dengan baik, informasi atas promosi yang diberikan sudah terinfokan dengan rutin. Mengenai informasi pelatihan, promosi dan lainnya setiap senin pagi selalu diberikan, tetapi pelaksanaannya belum sepenuhnya optimal, belum menjangkau

seluruh pegawai dan masih perlu dibenahi lagi. Minat untuk dipromosikan dan dilatih memang saat ini cukup stabil, tetapi banyak dari pegawai yang juga terkesan kurang termotivasi yang dikarenakan assessment atau penilaian yang ada saat ini belum terimplementasi dengan baik. Pengembangan karir masih kurang optimal, karena SDM yang dimiliki masih terbatas, jadi untuk mengisi jabatan-jabatan tertentu masih sedikit kesulitan, karena masih terbatasnya SDM. Tingkat kepuasan pegawai juga saat ini cukup berpengaruh dengan pengembangan karir yang ada karena pemerataan *knowledge* masih terasa kurang sehingga berdampak atas rasa puas dalam bekerja yang diinginkan oleh karyawan.

Tabel 5 Pra Survei Pengembangan Karir

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Pemberian informasi promosi sudah sesuai dan terbuka	41,7%	58,3%
2	Program pengembangan dan pelatihan dapat memotivasi	33,3%	66,7%
3	Perusahaan menghargai potensi karyawan	41,7%	58,3%
4	Tidak adanya pembeda atau diskriminasi dalam pengembangan karir	33,3%	66,7%
5	Pekerjaan saya sesuai dengan latar pendidikan	58,3%	41,7%

Sumber : Hasil olah data kuesioner, 2022

Berdasarkan tabel 5 di atas diperoleh hasil pra survei yang dilakukan peneliti kepada 12 karyawan dalam ini pengembangan karir belum sepenuhnya terlaksana dengan baik dengan mayoritas hasil jawaban menyatakan “tidak” yang menandakan pengembangan karir di Bank Banten belum sepenuhnya terlaksana dengan baik.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu terdapat indikasi adanya *Research Gap*. Berdasarkan hubungan variabel yang diteliti oleh (Junianto & Sabtohad, 2019) budaya organisasi memberikan pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan pegawai. Sementara hasil studi yang diadakan oleh (Hidayat *et al*, 2018) budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Sebab level

signifikansinya melebihi skor alpha oleh sebab itu menandakan kebudayaan instansi tidak memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai (Irma dan Yusuf, 2020) (menjelaskan bahwasanya lingkungan kerja memberi pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan hasil studi yang dilakukan oleh (Pareraway *et al*, 2018) menjelaskan lingkungan kerja tidak berpengaruh kepada kepuasan karyawan. (Suryani, 2020) menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Prayekti & Sekarini, 2021) menyatakan bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.

Penelitian ini dilakukan untuk pengembangan terhadap beberapa penelitian terdahulu yang meneliti mengenai konstruk/variabel yang sama, yakni kosntruk budaya organisasi, lingkungan pekerjaan, pengembangan karir dan kepuasan kerja. Maka berdasarkan pemaparan penulis tersebut, maka peneliti ingin melaksanakan riset yang berjudul **“Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT Bank Pembangunan Daerah Banten Kantor Pusat Duta Indah Iconic”**

I.2 Rumusan Masalah

Menurut latar belakang yang ada, maka penulis mengidentifikasi perumusan permasalahan menjadi:

1. Apakah terdapat pengaruh antara budaya organisasi atas kepuasan kerja pegawai PT Bank Pembangunan Daerah Banten Kantor Pusat Duta Indah Iconic.
2. Apakah terdapat pengaruh antara lingkungan kerja atas kepuasan kerja pegawai PT Bank Pembangunan Daerah Banten Kantor Pusat Duta Indah Iconic.
3. Apakah terdapat pengaruh antara pengembangan karir atas kepuasan kerja pegawai PT Bank Pembangunan Daerah Banten Kantor Pusat Duta Indah Iconic.
4. Apakah budaya organisasi, lingkungan kerja dan pengembangan karir bersama-sama berpengaruh atas kepuasan kerja pegawai PT Bank Pembangunan Daerah Banten Kantor Pusat Duta Indah Iconic.

I.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menguji pengaruh budaya organisasi atas kepuasan kerja pegawai PT Bank Pembangunan Daerah Banten Kantor Pusat Duta Indah Iconic.
2. Untuk mengetahui dan menguji pengaruh lingkungan kerja atas kepuasan kerja pegawai PT Bank Pembangunan Daerah Banten Kantor Pusat Duta Indah Iconic.
3. Untuk mengetahui dan menguji pengaruh pengembangan karier atas kepuasan kerja pegawai PT Bank Pembangunan Daerah Banten Kantor Pusat Duta Indah Iconic.
4. Untuk mengetahui dan menguji pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja dan pengembangan karir bersama-sama berdampak atas kepuasan kerja pegawai PT Bank Pembangunan Daerah Banten Kantor Pusat Duta Indah Iconic.

I.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Agar dipergunakan sebagai bahan penelitian ilmiah di sektor pengelolaan SDM, studi ini diekspektasikan mampu menghasilkan wawasan dan penjelasan tentang pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, dan pengembangan karir atas rasa puas dalam bekerja pegawai di PT Bank Pembangunan Daerah Banten Kantor Pusat Duta Indah Iconic.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diekspektasikan mampu mendukung PT Bank Pembangunan Daerah Banten Kantor Pusat Duta Indah Iconic mengidentifikasi langkah-langkah selanjutnya yang akan diambil guna mengoptimalkan kepuasan kerja milik pegawai.