

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang terpenting dalam suatu perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuhan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi, oleh karena itu perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompeten dalam bidangnya untuk menunjang pekerjaan pada suatu perusahaan, sehingga perusahaan akan terus tumbuh dan berkembang baik secara internal maupun eksternal dan mampu bersaing dalam era persaingan global.

Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan dan pengembangan karyawan untuk mendapatkan sumber daya manusia yang efektif, efisien dan berkompeten. Sumber daya manusia adalah aset utama yang harus dikelola dengan sebaik mungkin agar dapat memberikan kontribusi yang positif untuk kemajuan sebuah perusahaan. Menurut Sutrisno (2017:5), “Manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok kerja”. Fungsi-fungsi dalam pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan

secara optimal demi kemajuan perusahaan yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan agar tercapainya tujuan perusahaan itu sendiri.

Perusahaan tidak hanya sekedar membutuhkan dan mempertahankan karyawannya, namun juga harus mampu membuat karyawan puas dan nyaman terhadap perusahaan. Kepuasan kerja dapat dirasakan oleh karyawan apabila kesesuaian antara harapan dengan kenyataan yang ditemui dan didapatkannya dari tempatnya bekerja. Menurut Robbins, (2017:170) menyatakan bahwa “Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.” Ketika seorang karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja, tentunya ia akan berusaha semaksimal mungkin dengan segala kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu dan organisasi perusahaan.

Menurut Robbins (2017:205) mengemukakan bahwa terdapat 6 faktor kunci yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, yaitu: (1) Pengembangan Karir (2) Hubungan Kerja (3) Kompensasi (4) Lingkungan Kerja (5) Kebijakan, Prosedur, Struktur, dan Sistem Organisasi (6) Kesejahteraan di Tempat Kerja.

Salah satu faktor kunci yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah pengembangan karir. Pengembangan karir merupakan dukungan

perusahaan terutama pada departemen sumber daya manusia, yang dimana untuk mencapai hasil yang maksimal, perusahaan harus dapat mengembangkan skill dan keahlian yang dimiliki karyawan secara maksimal dengan cara mengembangkan karir karyawan sehingga karyawan merasa diperhatikan oleh perusahaan dan dari hal tersebutlah dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Menurut Sutrisno (2017:165) “Pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan untuk mencapai suatu rencana karir.” Pengembangan karir berarti organisasi/perusahaan/pimpinan telah menyusun perencanaan sebelumnya tentang cara yang perlu dilakukan untuk mengembangkan karir pegawai selama bekerja, yang dimana pengembangan karir diperlukan untuk mengelola sumber daya manusia secara efektif, efisien dan berkompeten. Hal ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Linda Suryanti, Masruchin dan Djoharsjah Mx (2018:48) dimana pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin baik pengembangan karir di dalam perusahaan maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja karyawan.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kompensasi. Kompensasi apabila diberikan secara benar dan sesuai dengan pekerjaan karyawan yang karyawan terima dan yang karyawan kerjakan, maka karyawan akan merasa puas. Semakin tinggi kompensasi maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan, begitupun sebaliknya apabila semakin rendah kompensasi yang diterima karyawan maka semakin rendah

kepuasan kerja karyawan. Menurut Badriyah (2017:164) mengatakan “Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai balas jasa yang diberikan kepada perusahaan”. Kompensasi ini bertujuan untuk memberikan penghargaan terhadap karyawan di perusahaan. Menurut hasil penelitian dari Andre Sompie, Rita Taroreh, Genita G. Lumintang /2019/ “Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Manado.” menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan selain pengembangan karir, dan kompensasi adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan nyaman pada karyawan sehingga karyawan dapat bekerja secara optimal. Menurut Enny (2019:56) “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja / karyawan yang meliputi lingkungan kerja fisik dan nonfisik yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan memperoleh hasil kerja yang maksimal.” Lingkungan kerja baik fisik maupun non-fisik berperan penting untuk menciptakan dan meningkatkan kepuasan kerja para karyawan. Menurut hasil penelitian dari Sri Rahayu, Siti Nurmayanti, dan Sri Tatminingsih (2020:70) menunjukkan bahwa

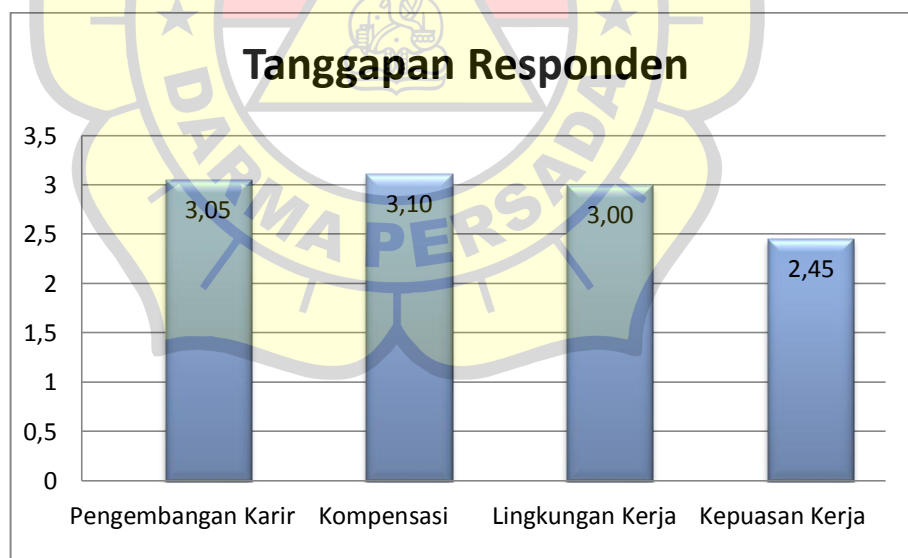
lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Objek dari penelitian ini adalah PT Mars Gearitama yaitu perusahaan swasta yang didirikan pada tahun 1983 yang merupakan perusahaan yang bergerak dibidang Domestic dan International Logistics. PT Mars Gearitama juga menawarkan semua jenis layanan mengekspor/mengimpor kargo melalui udara, laut dan darat. Wawancara yang saya lakukan pada tanggal 29 oktober 2021 kepada HRD PT Mars Gearitama yang dimana pada wawancara tersebut terdapat permasalahan yang terjadi di perusahaan, dimana karyawan mengeluhkan kurang mendapat perhatian serta peluang dalam hal pengembangan karir mereka, sehingga karyawan kurang inisiatif untuk melakukan inovasi didalam pekerjaannya dan karyawan kurang maksimal dalam pekerjaannya. Selain itu ada kompensasi yang dimana karyawan harus memperhatikan beberapa kriteria yang perlu diperhatikan, terutama pada pencapaian target perusahaan. Selain itu terdapat permasalahan pula pada lingkungan kerja, dimana pada perusahaan tersebut lingkungan kerja kurang efektif dan peralatan serta perlengkapan kerja yang kurang memadai sehingga membuat karyawan dalam bekerja kurang maksimal dan kepuasan kerja pada karyawan menurun.

Menurut Robbins (2017:121) dimensi dari kepuasan kerja adalah (1) Pekerjaan itu sendiri (2) Promosi (3) Rekan Kerja, dari fenomena tersebut terdapat masalah pada dimensi-dimensi kepuasan kerja pada karyawan PT Mars Gearitama.

Pada dimensi promosi yang dimana karyawan kurang mendapat peluang dalam hal pengembangan karir, kemudian pada dimensi rekan kerja yang dimana karyawan merasa kurang maksimal pada pekerjaannya karena lingkungan kerja karyawan kurang efektif dan efisien.

Dari pernyataan diatas untuk memperkuat data, penulis melakukan observasi dengan cara memberikan kuesioner kepada 24 karyawan PT Mars Gearitama sebagai data observasi awal dengan menyebarkan berupa kuesioner mengenai pengembangan karir, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Mars Gearitama. secara garis besar hasil olah data dari penyebaran kuesioner tersebut dijelaskan pada gambar 1.1 sebagai berikut :



Sumber : Data diolah oleh penulis tahun 2021

Gambar 1.1 Grafik Tanggapan Responden Pengembangan Karir, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja PT Mars Gearitama

Berdasarkan pada gambar 1.1 pada penelitian awal yang penulis lakukan, dapat dilihat bahwa tabel interpretasi nilai pengembangan karir rata – rata sebesar 3,05 yang artinya pengembangan karir karyawan PT Mars Gearitama baik. Sedangkan untuk interpretasi nilai kompensasi rata – rata sebesar 3,10 yang artinya kompensasi karyawan PT Mars Gearitama yang baik. Sedangkan untuk interpretasi nilai lingkungan kerja rata – rata sebesar 3,00 yang artinya lingkungan kerja PT Mars Gearitama baik. Sedangkan kepuasan kerja rata – rata sebesar 2,45 yang artinya tidak baik. Ini berarti karyawan PT Mars Gearitama kurang mendapatkan perhatian. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa PT Mars Gearitama terdapat fenomena yang terjadi di perusahaan, yaitu pengembangan karir, kompensasi, dan lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk mengangkat judul penelitian ini : **“PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PT MARS GAERITAMA.”**

1.2. Identifikasi, Pembatasan dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

1. Kurangnya ketersediaan peluang dalam hal pengembangan karir bagi karyawan, sehingga kepuasan karyawan dalam bekerja kurang.

2. Kompensasi berupa gaji/upah yang diberikan tidak sesuai dengan tekanan pekerjaan yang diberikan.
3. Lingkungan kerja yang kurang efektif, rekan kerja yang kurang kooperatif, dan kurangnya kerjasama tim dalam hal pekerjaan.
4. Kepuasan kerja karyawan kurang karena kurangnya perhatian perusahaan kepada karyawan.

1.2.2 Pembatasan Masalah

Berdasarkan masalah diatas maka fokus penelitian ini akan dibatasi pada masalah pengaruh pengembangan karir, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja di PT Mars Gearitama. Sedangkan responden yang digunakan adalah karyawan yang bekerja di PT Mars Gearitama.

1.2.3 Perumusan Masalah

1. Apakah pengembangan karir, kompensasi, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Mars Gearitama?
2. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Mars Gearitama?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Mars Gearitama?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja di PT Mars Gearitama?

1.2.4 Tujuan Penelitian

Bedasarkan rumusan masalah diatas, tujuan penelitian yang dilakukan di PT Mars Gearitama sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir, kompensasi, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Mars Gearitama?
2. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Mars Gearitama?
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Mars Gearitama?
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja di PT Mars Gearitama?

1.2.5 Manfaat Penelitian

Dari hasil pelaksanaan penelitian ini diharapkan peneliti memperoleh dua manfaat yaitu Manfaat Teoritis dan Manfaat Praktis adapun manfaat tesebut sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Memberikan kontribusi berupa pemahaman mengenai pengaruh pengembangan karir, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di perusahaan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan sebagai masukan dalam pertimbangan untuk pengambilan keputusan atau kebijakan dalam sumber daya manusia, dengan diketahuinya pengaruh pengembangan karir, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

b. Bagi Universitas Darma Persada

Penelitian ini dapat digunakan sebagai pengetahuan di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia dan menambah koleksi pustaka untuk kajian mahasiswa Universitas Darma Persada.

