

PENDAHULUAN

Permasalahan kinerja saat ini menjadi sangat penting untuk dilakukan penelitian. Hal ini disebabkan. Karena perusahaan di MNC studios merupakan perusahaan industri media yang memerlukan orang-orang kreatif di dalamnya untuk bekerja sehingga bisa memberikan acara-acara televisi yang menarik dan bermutu dan informasi penting sehingga banyak diminanti oleh masyarakat dan ratingnya tinggi. Untuk itu peneliti ingin memastikan bahwa pegawai yang bekerja di MNC studios memiliki kinerja yang sesuai, kepuasan kerja yang tinggi dan motivasi kerja yang tinggi serta pengembangan karir yang ada, dengan bagiannya masing-masing. Seperti yang diungkap Sunyoto (2012), kepuasan kerja yang diberikan oleh perusahaan tentu dapat dirasakan langsung oleh pegawainya, karena fasilitas yang disediakan baik dari segi ruang kerja, serta beban kerja yang sesuai dan waktu pekerjaan yang fleksibel memberikan kepuasan tersendiri terhadap pegawainya. Sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja seseorang untuk bekerja karena tercapainya kebutuhan yang diinginkan, dan dapat menunjang pengembangan karir bagi setiap pegawai untuk kesiapan diri mereka menggunakan kesempatan karir yang ada, dengan meningkatkan kinerja dan produktifitas bagi karyawan, dan menurunkan *labour turn over*.

Kunci utama kinerja, menurut Haryani (2013), bagaimana organisasi mampu mengembangkan Sumber Daya Manusia (SDM). Kegiatan pengembangan sumber daya manusia untuk dapat diandalkan dalam meningkatkan fungsi organisasi bukanlah pekerjaan yang mudah. Oleh karena itu setiap perusahaan selalu berupaya untuk memiliki Sumber Daya Manusia yang berkualitas, karena tanpa Sumber Daya Manusia yang berkualitas suatu perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Antara Sumber Daya Manusia dan perusahaan harus memiliki hubungan yang saling membutuhkan, perusahaan membutuhkan karyawan yang berkualitas, sementara karyawan membutuhkan perusahaan untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya (Parimita, Wahda, dan Handaru, 2015).

Penting nya dalam meningkatkan kinerja pegawai perusahaan di mnc studios harus dapat mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. adanya Kepuasan kerja, motivasi kerja dan pengembangan karir dimiliki oleh setiap orang dalam bekerja. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan mempengaruhi seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai dengan baik. Begitupun dengan sebaliknya, rendahnya kepuasan kerja dari karyawan dalam suatu perusahaan akan menurunkan efektifitas dan efisiensi kerja mereka sehingga tujuan perusahaan tidak bisa dicapai dengan baik. Keterlibatan karyawan adalah konsep yang muncul yang dianggap sebagai elemen penting dan penting dalam keberhasilan bisnis. (Satisfaction, 2015).

Kinerja sangat penting dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja karyawan sebagai salah satu faktor yang sangat dominan dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Kinerja suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Dengan meningkatnya kinerja pegawai, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan juga akan lebih mudah. Menurut Mathis & Jackson (2012); Anthony & Weide (2015) ada tiga faktor utama yang mempengaruhi kinerja, kemampuan meliputi: bakat, minat, faktor kepribadian, usaha yang dicurahkan meliputi: motivasi, etika kerja, kehadiran, rancangan tugas, dukungan

organisasi meliputi: pelatihan dan pengembangan, peralatan dan teknologi, standar kinerja, serta manajemen dan rekan kerja

Kepuasan kerja sesuatu yang sifatnya individual dan setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Kepuasan kerja juga memberikan konsekuensi pada kinerja kerja karyawan. Kecenderungan untuk meneliti hubungan karyawan dengan organisasi mereka telah meningkat pesat, dan konsep keterlibatan karyawan dalam pekerjaan mereka adalah salah satunya Bakker & Leiter, (2010); Rothbard & Patil, (2012); (Satisfaction, 2015). Kondisi kepuasan pekerjaan akan tercapai bila dalam pekerjaan dapat menggerakkan motivasi yang kuat untuk mencapai kinerja lebih baik (Evanda, 2017)

Seorang pegawai cenderung bekerja dengan penuh semangat apabila kepuasan dapat diperolehnya dari pekerjaannya dan kepuasan kerja pegawai merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja pegawai dalam mendukung terwujudnya tujuan instansi. (Sopiah,2013) menggambarkan beberapa rasa kepuasan kerja bahwa kepuasan kerja adalah respon emosional in jawaban terhadap situasi dan kondisi kerja. Dimana (Wibowo, 2015) dan Evanda (2017) mengatakan kepuasan kerja sebagai tingkat perasaan senang seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan tempat pekerjaannya. Kepuasan kerja yang tinggi akan menurunkan tingkat ketidakhadiran pegawainya. Mangkunegara (2015) mengatakan pengembangan karir sebagai aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di instansi agar instansi dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum.

Hal ini juga tidak lepas dari pemberian motivasi agar para pegawai yang bekerja mampu memberikan yang terbaik bagi perusahaan. Hal tersebut sesuai hasil penelitian Rinto dan Syah (2018), bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Samsudin (2015) menyatakan rasa motivasi sebagai suatu proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja dalam rangka bagi mereka untuk melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Dalam kaitannya dengan sumber daya manusia, motivasi kerja sebagai hal yang sangat penting karena akan mempengaruhi sukses atau tidaknya suatu organisasi Ali dan Syah, (2019); Amalia, (2018). Seperti yang dikatakan Mangkunegara (2015), motivasi kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu. Oleh karena itu dalam suatu organisasi seorang atasan harus dapat memberikan dorongan dan semangat kepada para pegawainya. Sehingga para karyawan akan merasa termotivasi, merasa dihargai dan bisa menjadi lebih profesional yang tentunya akan berimbas baik terhadap organisasi (Alianto dan Anindita, 2017). Apabila pegawai sudah diberikan motivasi yang baik, maka pegawai akan menunjukkan totalitasnya pada organisasi tersebut. Menurut Smith, Kendall, & Hulin, (1969) dalam Luthans (2015) ada beberapa dimensi kepuasan kerja yang dapat digunakan untuk mengungkapkan karakteristik penting mengenai pekerjaan, dimana orang dapat meresponnya. Dimensi itu adalah pertama, pekerjaan itu sendiri (*work it self*).

Pengembangan karir juga salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Cianni & Wnuck (1997) dalam Wibowo (2012) menyatakan bahwa perusahaan yang mempunyai model yang sistematis dalam pengembangan karir karyawannya akan mempunyai kinerja yang baik. Penilaian kinerja (PA) adalah kontributor utama untuk kinerja dan efektivitas organisasi (Aguinis, 2013; Ismail & Rishani, 2018). Hasil penelitian tersebut didukung oleh Applebaum, Ayre & Shapiro (2011); Faraz dan Indartono (2018) yang menyatakan bahwa perusahaan yang

mempunyai manajemen karir yang baik akan meningkatkan kemauan karyawan untuk berpartisipasi dalam aktivitas pengembangan dan perilaku dalam melakukan pengembangan, dimana hal tersebut akan meningkatkan kinerjanya.

Dalam Hal ini, peneliti mengangkat variable kepuasan kerja sebagai variable mediasi, diantaranya menghubungkan pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini, belum banyak diteliti dari empat variable yang diteliti. dilihat dari penelitian terdahulu belum ada yang meneliti dari empat variabel dengan judul pengaruh Pengembangan karir, motivasi kerja kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Selain itu yang membedakan penelitian ini, dilakukan di beberapa perusahaan media televisi swasta di Indonesia.

Dengan melihat latar belakang diatas pentingnya pengembangan karir, motivasi kerja dan kepuasan kerja untuk mengukur kinerja pegawai, maka penelitian ini mengambil judul, “Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Perusahaan di MNC Studios)”.