

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Di era globalisasi dan informasi serta perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, karyawan dituntut meningkatkan ilmu pengetahuan, keterampilan dan kreatifitasnya guna mengembangkan karirnya. Di Indonesia, era reformasi suatu organisasi atau instansi akan menimbulkan implikasi adanya keterbukaan dalam interaksi sosial yang berwujud komunikasi bawahan dengan atasan, atasan dengan bawahan, dan juga komunikasi sesama karyawan, untuk saling memberi dan menerima karyawan relatif merasa tidak segan lagi memberi kritikan dan masukan bagi atasannya. Pada organisasi atau instansi yang menghendaki organisasinya dapat berjalan baik, sumber daya manusia yang tersedia berkarya dan beretos kerja tinggi, maka haruslah diciptakan perasaan puas pada karyawan.

Menciptakan kepuasan kerja karyawan adalah tidak mudah karena kepuasan kerja dapat tercipta jika variabel-variabel yang mempengaruhinya antara lain pengembangan karir dan motivasi kerja perusahaan dapat diakomodasikan dengan baik dan diterima oleh semua karyawan di dalam suatu organisasi/perusahaan. Dalam penelitian (Nurita Sari S, 2012), perencanaan pengembangan karir karyawan 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. Faktor motivasi kerja juga menjadi bagian dari faktor yang menimbulkan kepuasan kerja, karena setiap

karyawan memiliki perbedaan motivasi kerja pada dirinya dalam bekerja, ada yang menginginkan suatu penghargaan yang diberikan oleh perusahaan dimana ia bekerja dan rasa puas dalam mengerjakan suatu pekerjaan yang hanya bisa dirasakan oleh dirinya sendiri.

Pengembangan karir karyawan adalah pendekatan atau kegiatan yang tersusun secara formal untuk meningkatkan pertumbuhan, kepuasan kerja, pengetahuan, dan kemampuan pegawai agar organisasi dapat memastikan bahwa orang-orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang cocok tersedia dalam organisasi. Dalam dunia pekerjaan, unsur yang paling dibutuhkan adalah pembentukan karakteristik pegawai karena pembentukan karakteristik merupakan pikiran yang didalamnya terdapat seluruh program yang terbentuk dari pengalaman hidup karyawan merupakan pelopor segalanya. Program ini kemudian membentuk sistem kepercayaan yang akhirnya dapat membentuk pola berpikirnya yang bisa mempengaruhi perilakunya.

Motivasi kerja itu sendiri merupakan suatu faktor yang ikut menentukan tinggi rendahnya kinerja karyawan. Motivasi juga berhubungan dengan faktor-faktor psikologis seseorang sebagai wujud hubungan antar sikap, kebutuhan dan kepuasan yang terjadi dalam diri manusia. Ini merupakan rangsangan bagi manusia untuk berusaha memenuhi kebutuhannya baik yang bersifat material maupun non material. Pemenuhan kebutuhan yang bersifat material merupakan motivasi kerja yang berasal dari luar karyawan namun besar pengaruhnya kepada kondisi kepuasan psikologis seorang karyawan. Terpenuhinya kebutuhan

karyawan minimal kebutuhan pokoknya, karyawan akan lebih fokus dalam bekerja dan menunjukkan kinerja yang sesuai dengan tuntutan pekerjaannya.

PT. Manggis Inotech Corpora merupakan salah satu perusahaan distributor dibidang IT yang menjadi partner dari Cisco. PT. Manggis Inotech Corpora berdiri pada tahun 1996, yang berpusat di Jl. Kemanggisan Utama Raya No. 26. Jakarta Barat. Untuk dapat bersaing dengan perusahaan-perusahaan IT lain, PT. Manggis Inotech Corpora harus dapat menjunjung tinggi pengembangan karir dan motivasi kerja agar dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Karena dengan itu dapat memberikan dampak yang baik pada perusahaan dan dapat bersaing dengan perusahaan lain, serta bisa mencapai visi dan misi dari perusahaan tersebut.

Pada penelitian ini, peneliti melakukan wawancara dengan 20 orang karyawan khususnya mengenai pengembangan karir, motivasi kerja dan kepuasan kerja. Penulis memberikan sejumlah pertanyaan mengenai program-program yang dijalankan perusahaan khususnya pengembangan karir, motivasi kerja yang diberikan memacu dalam bekerja, selain ini masalah yang dihadapi dalam pekerjaan serta apakah secara keseluruhan karyawan merasa puas bekerja pada perusahaan ini.

Tabel 1.1 Hasil Wawancara Pengembangan Karir Tahun 2016

No	Pernyataan	Jawaban	
		Ya	Tidak
1	Apakah kebijakan promosi jabatan dilakukan perusahaan secara adil?	40%	60%
2	Apakah semua karyawan memiliki kesempatan yang sama untuk memperoleh promosi jabatan?	30%	70%
3	Apakah dengan adanya rotasi jabatan akan menambah pengalaman karyawan?	60%	40%

Tabel 1.1 Sambungan

No	Pernyataan	Jawaban	
		Ya	Tidak
4	Apakah kebijakan rotasi diberbagai posisi telah dilakukan perusahaan dengan baik?	40%	60%

Sumber : Wawancara Pribadi Karyawan, 2016

Berdasarkan hasil *pra survey* diatas dapat dilihat bahwa sebanyak 60% karyawan yang merasakan ketidakadilan perusahaan dalam melakukan promosi jabatan, 70% karyawan yang tidak memiliki kesempatan untuk memperoleh promosi jabatan, 60% karyawan yang mengharapkan rotasi jabatan sebagai sarana untuk menambah pengalaman dan 60% karyawan yang tidak merasakan adanya rotasi jabatan diberbagai posisi.

Adapun hasil wawancara dari penelitian *pra survey* yang dilakukan penulis pada tahun 2016 lewat wawancara terkait dengan motivasi kerja, berikut data hasil wawancara penulis terhadap 20 orang karyawan.

Tabel 1.3 Hasil Wawancara Motivasi Kerja Tahun 2016

No	Pernyataan	Jawaban	
		Ya	Tidak
1	Apakah atasan mau menerima masukan dari bawahan?	40%	60%
2	Apakah standar kerja dan tujuan yang jelas dalam melaksanakan pekerjaan?	20%	80%
3	Apakah ada kesempatan melanjutkan pendidikan?	40%	60%
4	Apakah diberi wewenang tersendiri dalam mengerjakan pekerjaan?	30%	70%

Sumber: Wawancara Pribadi Karyawan, 2016

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat dilihat bahwa sebanyak 60% merasa bahwa pimpinan tidak mau mendengarkan masukan dari bawahan, 80% karyawan merasakan adanya standar kerja dan tujuan yang kurang jelas dalam

melaksanakan tugas, 70% karyawan merasa tidak diberikan wewenang dalam menyelesaikan tugasnya sehingga muncul lah rasa kurang nya dorongan karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan baik.

Menyadari pentingnya pengembangan karir dan motivasi kerja dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hal tersebut menjadi menarik bagi penulis untuk mengkaji dua variabel independen tersebut. Dan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan fenomena permasalahan yang ada didalam perusahaan dan perbandingan penelitian-penelitian diatas, banyak yang membuat adanya faktor ketidakpuasan tersebut yang menyebabkan kinerja karyawan menurun dan itu akan menghambat perusahaan untuk mencapai tujuan dan meraih keuntungan perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan menjadi permasalahan yang terjadi sebagai topik dengan pengambilan judul “**Analisis Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi kasus pada PT. Manggis Inotech Corpora)**”.

1.2. Identifikasi Masalah

Dari latar belakang yang telah dibahas, penulis dapat mengidentifikasi beberapa masalah yaitu sebagai berikut:

1. Pengembangan karir yang diterapkan oleh perusahaan dirasakan belum dilakukan secara adil oleh perusahaan sehingga mempegaruhi kepuasan kerja karyawan.

2. Sistem dan mekanisme kerja rumit, sehingga karyawan sulit mencapai standar kerja (*output*) yang memuaskan.
3. Program kerja tidak sesuai dengan yang diharapkan, sehingga kepuasan kerja karyawan tidak tercapai.

1.3. Pembatasan Masalah

Untuk memudahkan dalam penelitian ini, maka batasan permasalahan yang akan diuraikan, antara lain :

1. Kepuasan kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah pengembangan karir yang diterapkan oleh perusahaan belum dilakukan secara adil, sistem dan mekanisme kerja yang rumit dan program kerja yang tidak sesuai dengan yang diharapkan.
2. Penelitian ini dilakukan di PT. Manggis Inotech Corpora dan yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah karyawan tetap dengan *level* staff sebanyak 82 karyawan.

1.4. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh antara pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan?
2. Apakah terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan?

3. Apakah terdapat pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan?
4. Apakah variabel yang berpengaruh paling dominan antara pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan?

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.
4. Untuk mengetahui faktor manakah yang paling dominan pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

1.6. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi perusahaan, diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang dapat dipergunakan sebagai bahan pertimbangan dan

referensi yang mendukung upaya perbaikan dan aktifitas usaha yang dijalankan perusahaan.

2. Bagi akademisi, dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan penulis mengenai arti penting dan pengaruh dari variabel pengembangan karir dan motivasi kerja sebagai variabel pembentuk kepuasan kerja.
3. Bagi Peneliti kedepan, diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi atau sebagai sarana acuan bagi peneliti selanjutnya.