

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di masa ini, sumber daya manusia perusahaan seharusnya tidak hanya dilihat dari usaha perusahaan untuk mengeksploitasi karyawannya sebagai jalan mencapai cita-cita perusahaan secara sepihak saja, tetapi dilihat sebagai sebuah modal (*capital*) bagi kemajuan perusahaan sehingga penanganan (*maintenance*) secara professional, pengembangan potensi karyawan serta membangun sebuah sistem yang menyangkut laju karir seorang karyawan mutlak diperlukan. Pengembangan karir merupakan hal yang penting dalam mengembangkan dan memperhatikan sumber daya manusia. Pengembangan karir sangat mendukung efektivitas individu, kelompok dan organisasi dalam mencapai tujuan serta menciptakan kepuasan kerja.

Menurut Hamali(2016, p.200) setiap orang yang bekerja mengharapkan dapat memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja.Keputusan kerja akan mempengaruhi produktifitas yang sangat diharapkan oleh seorang pimpinan, sehingga seorang manager perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja karyawannya. Pengertian-pengertian kepuasan kerja yang dikemukakan oleh para ahli manajemen seperti Green dan Baron yang diterjemahkan oleh Hamali (2016, p.200) mendeskribkan kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individual terhadap pekerjaannya, dan juga Gibson yang diterjemahkan oleh Hamali (2016, p.201)

menyatakan bahwa kepuasan kerja sebagai sikap yang dimiliki pekerja tentang pekerjaan yang dilakukan.

Begitu juga Sutrisno (Hamali 2016, p.202) kepuasan kerja mengandung arti sebagai suatu sikap karyawan terhadap suatu pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam bekerja, dan hal-hal lain yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Sikap terhadap pekerjaan ini merupakan hasil dari sejumlah sikap khusus individu terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri individu, dan hubungan sosial individu diluar pekerjaan sehingga menimbulkan sikap umum individu terhadap pekerjaan yang dihadapinya.

Semakin baik kesempatan pegawai untuk mengembangkan karirnya maka semakin besar kepuasan kerja pegawai sehingga dapat berdampak pada hasil kerja lebih baik. Pegawai akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek pekerjaan dan dirinya mendukung. Persepsi setiap pegawai terhadap pengembangan karir bisa berbeda tergantung pada cara pandang pegawai terhadap faktor pengembangan karir.

Penempatan pegawai pada posisi yang sesuai dengan kompetensinya merupakan salah satu faktor penentu dalam peningkatan kepuasan kerja. Kompetensi adalah kecakapan yang memadai untuk melakukan suatu tugas atau sebagai memiliki keterampilan dan kecakapan yang diisyaratkan Suparno(2012). Kepuasan kerja juga merupakan salah satu hal yang penting untuk diperhatikan, Kepuasan kerja merupakan keadaan

emosional yang menyenangkan pegawai dalam memandang pekerjaan mereka. Ini terlihat dari sikap pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan kerjanya. Pegawai yang mendapatkan kepuasan kerja yang baik biasanya mempunyai catatan kehadiran, perputaran kerja dan prestasi kerja yang baik dibandingkan dengan pegawai yang tidak mendapatkan kepuasan kerja.

Menurut Afandi (2018) kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Oleh karena itu kepuasan kerja memiliki arti yang sangat penting untuk memberikan situasi yang kondusif di lingkungan perusahaan.

Dalam suatu organisasi tentu terdapat suatu tujuan yang ingin dicapai. Salah satu faktor yang mendukung dalam pencapaian tujuan adalah kepuasan kerja. Untuk mewujudkan tujuan tersebut diperlukan sumber daya manusia yang handal dan berdedikasi hal tersebut dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Dengan demikian produktivitas dan hasil kerja pegawai akan meningkat secara optimal, secara otomatis sumber daya manusia akan meningkat dan akan merasakan adanya kepuasan kerja dengan sendirinya.

Menurut Rivai dan Sagala (2016) karir adalah segala pekerjaan yang dimiliki atau dilakukan oleh individu selama masa hidupnya. Sedangkan pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang di capai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan.

Kepuasan kerja karyawan akan mendorong terwujudnya pengembangan karir melalui perencanaan karir dan manajemen karir. Perencanaan karir adalah proses melalui individu pegawai mengidentifikasi dan mengambil langkah-langkah untuk mencapai tujuan-tujuan karirnya. Perencanaan karir melibatkan pengidentifikasian tujuan-tujuan yang berkaitan dengan karir dan penyusunan rencana-rencana untuk mencapai tujuan tersebut. Manajemen karir adalah proses melalui organisasi, menilai, menugaskan dan mengembangkan para pegawainya guna menyediakan sekumpulan orang-orang yang berbobot guna memenuhi kebutuhan-kebutuhan di masa yang akan datang. Jadi agar pengembangan karir berjalan dengan baik, maka harus diciptakan keselarasan antara perencanaan karir yang dilakukan oleh pegawai dengan manajemen karir yang diterapkan oleh organisasi.

Secara teoritis disebutkan bahwa pengembangan karir pada dasarnya adalah peningkatan kinerja karyawan yang mencerminkan kemampuan organisasi dalam bekerja, artinya kinerja masing-masing karyawan di nilaikan di ukur dalam nilai dan kriteria yang sudah ditentukan oleh organisasi. Pada suatu organisasi tentu terdapat suatu tujuan yang ingin dicapai. Salah satu factor yang mendukung dalam pencapaian tujuan tersebut adalah individu-individu dan adanya motivasi dalam organisasi itu sendiri. Maka

sumber daya manusia di dalam organisasi perlu untuk dilakukan pengelolaan yang kemudian diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia menganggap bahwa karyawan adalah kekayaan (asset) utama organisasi yang harus dikelola dengan baik, jadi MSDM sifatnya lebih strategis bagi organisasi

Untuk mencapai tujuan, suatu organisasi tentu mengharapkan produktivitas dari karyawannya. Produktivitas kerja dipandang sebagai kemampuan karyawan untuk mencapai hasil yang diinginkan, dalam mencapai hasil yang diinginkan tentu dibutuhkan sikap kinerja yang positif dari karyawan. Untuk itu diharapkan bagi organisasi harus menyadari dan membuat sebuah system pengelolaan yang memperhatikan factor-faktor yang berpengaruh terhadap sikap kinerja karyawan demi tercapainya tujuan organisasi itu sendiri

Dalam hal pencapaian tujuan tersebut terdapat pula suatu kegagalan, seperti tidak tercapainya tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Oleh karena itu, untuk dapat mencapai tujuan perusahaan, para karyawan harus diberi suatu imbalan yang layak dan adil agar dalam melaksanakan tugasnya lebih bersemangat dan lebih baik. Hal ini menyangkut pada kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Kompensasi tersebut sebagai suatu imbalan yang diberikan kepada karyawan untuk bekerja lebih baik.

Kompensasi merupakan suatu imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawan atas pekerjaan yang dihasilkannya. Menurut Rivai dan

Sagala(2011) kompensasi terdapat dua macam, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Pemberian kompensasi kepada karyawan harus layak dan adil, karena dapat meningkatkan kemampuan karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerjanya, hal tersebut dikarenakan karyawan dapat merasakan kepuasan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Pemberian kompensasi kepada karyawan dapat memotivasi dan memberikan kepuasan kerja. Menurut pendapat dari Mangkunegara (2013) kompensasi yang diberikan kepada pegawai sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja, serta hasil kerja. Memberikan kompensasi yang sesuai dengan jenis pekerjaan dan jabatan kerja karyawan, maka karyawan akan merasakan kepuasan dalam bekerja.

Suatu perusahaan harus mengetahui faktor-faktor yang bisa menciptakan kepuasan kerja bagi karyawan dan bisa memberikan kompensasi secara tepat, sehingga bisa tercapai kepuasan kerja karyawan yang akan dapat meningkatkan kinerja. Kompensasi dijadikan alat untuk memotivasi karyawan supaya meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Kinerja yang baik adalah untuk mencapai tujuan perusahaan, sehingga peningkatan kinerja sangat diperlukan oleh suatu perusahaan. Pemberian kompensasi yang baik dapat membentuk mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Menurut Handoko (2014) kepuasan kerja adalah keadaan emosional

yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana karyawan melihat pekerjaan mereka.

Adanya pengaruh pengembangan karir, kompensasi dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja ternyata memiliki pengaruh yang beragam terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat di buktikan dengan penelitian sebelumnya. Penelitian yang sebelumnya dilakukan oleh Lisdiani (2017) yang meneliti tentang pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening (studi kasus pada Hotel Grasia Semarang) Yang menemukan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pada Hotel Grasia Semarang, terdapat pengaruh signifikan antara pengembangan karir terhadap motivasi kerja pada Hotel Grasia Semarang, terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada hotel grasia semarang, terdapat pengaruh signifikan antara pengembangan karir (X) dengan variabel kepuasan kerja (Y) melalui variabel motivasi kerja (M) pada Hotel Grasia Semarang. Penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh Suprpta, Made dan Desak serta I Gede (2015) yang meneliti tentang pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan menemukan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, juga berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu terletak pada obyek amatan dan variabel yang digunakan. Secanggih apa pun teknologi yang ada dan digunakan oleh suatu perusahaan, sebesar apa pun

modal usaha yang diperlukan, namun keberadaan SDM tetap menjadi prioritas utama, karena SDM merupakan pelaku dan faktor penentu lancarnya sebuah organisasi. Secara umum banyak sekali faktor-faktor yang dapat dan sering mempengaruhi kinerja karyawan, dan salah satu contohnya adalah faktor kepuasan kerja. Mengapa demikian? Kepuasan kerja merupakan sesuatu hal yang diharapkan oleh setiap karyawan di perusahaan. Biasanya, karyawan yang merasa puas dapat mengarahkan karyawan pada kondisi diri yang positif seperti merasa semangat dan giat dalam bekerja. Sedangkan penelitian terlebih dahulu lebih berfokus pada pengembangan karir yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja sebagai variabel interveing seperti yang dilakukan oleh Lisdiani(2017) di Hotel Grasia Semarang. Serta variabel yang peneliti gunakan seperti kepuasan kerja sebagai variabel dependen, untuk variabel independen sendiri peneliti memilih pengembangan karir, kompensasi dan kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah di atas dan hasil penelitian yang berbeda maka peneliti tertarik meneliti kembali variabel-variabel yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan yaitu “Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan Kabupaten Sleman.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pegawai di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sleman?
2. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pegawai di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sleman?
3. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pegawai di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sleman?
4. Apakah Pengembangan Karir, Kompensasi, dan Gaya Kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pegawai di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sleman?
5. Diantara Pengembangan Karir, Kompensasi, dan Gaya Kepemimpinan manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pegawai di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sleman?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja pegawai di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sleman.
2. Untuk menganalisis pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pegawai di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sleman.

3. Untuk menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja pegawai di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sleman.
4. Untuk menganalisis pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi, dan Gaya Kepemimpinan secara simultan terhadap Kepuasan Kerja pegawai di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sleman.
5. Untuk menganalisis diantara Pengembangan Karir, Kompensasi, dan Gaya Kepemimpinan yang paling dominan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pegawai di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sleman.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Sebagai referensi dan bahan pertimbangan khususnya untuk pengembangan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan upaya meningkatkan Kepuasan Kerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan informasi dan masukan bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan dan menentukan kebijakan secara tepat guna mencapai kepuasan kerja pegawai di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sleman.

b. Bagi Dunia Pendidikan

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumber informasi yang berkaitan dengan pendidikan ataupun referensi pengetahuan bagi peneliti yang melakukan pengembangan penelitian selanjutnya.

c. Bagi Instansi Terkait

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan suatu organisasi atau perusahaan dalam mengambil kebijakan mengenai Pengembangan Karir, Kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja bagi karyawan.

1.5 Batasan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah yang ada dan agar penelitian ini dapat dilakukan lebih fokus dan mendalam maka penulis memandang permasalahan penelitian yang diangkat perlu dibatasi variabelnya. Agar perusahaan mampu bersaing maka perlu ditinjau tingkat kepuasan kerja karyawannya. Oleh sebab itu, penulis membatasi hanya pada faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja berkaitan dengan “Pengembangan Karir, Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan di kantor Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan kabupaten Sleman.”.

Responden pada penelitian ini adalah dibatasi hanya pada pegawai yang sudah berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sleman.