

BAB I

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Setiap perusahaan mempunyai tujuan yang hendak dicapai dengan efisien dan efektif. Pencapaian tujuan tersebut, dapat dilakukan karena ada berbagai sumber daya yang digunakan dalam melakukan kegiatan perusahaan. Kegiatan yang dilakukan perusahaan tentunya membutuhkan tenaga dan pikiran dari sumber daya manusia (Kurnia 2017). Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu perusahaan, karena peran sumber daya manusia adalah untuk mencapai tujuannya melalui upaya bersama sekelompok individu, oleh karena itu dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia adalah faktor penentu keberhasilan atau kegagalan. suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sumber daya manusia yang terlibat adalah karyawan.

Menurut Wiroko (2017) mengemukakan bahwa persaingan bisnis untuk saat ini tidak hanya terjadi pada kalangan perusahaan besar namun juga pada perusahaan kecil. Tentunya saat ini, karyawan memang merupakan aset berharga yang dimiliki perusahaan bukan hanya sekedar mempekerjakan saja namun berkaitan dengan pencapaian tujuan bersama. Hal ini tentunya akan melibatkan semua pihak terutama karyawan itu sendiri. Karyawan, ketika ingin mencapai tujuan perusahaan sangat bergantung dalam mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan keinginan untuk kerjasama antar berbagai satuan kerja yang melaksanakan kegiatan yang berbeda. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan

untuk memperhatikan faktor yang mempengaruhi produktivitas, kinerja karyawan, dan salah satunya yang penting adalah kepuasan kerja, Hassan (dalam Pitasari 2018).

Menurut Sunyoto (2012) kepuasan kerja adalah keadaan emosional perasaan menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Robbins dan Judge (2008) berpendapat bahwa Seorang individu dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki persamaan-persamaan yang positif tentang pekerjaan tersebut, sementara seorang individu yang tidak puas memiliki perasaan-perasaan negatif tentang pekerjaannya tersebut. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor terpenting untuk memperoleh hasil kerja terbaik. Tentunya ketika individu mulai merasa puas dengan pekerjaannya, dia akan berusaha sebaik mungkin untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaannya. Dengan demikian produktivitas dan hasil kerja karyawan akan meningkat secara optimal, sumber daya manusia otomatis meningkat, dan kepuasan kerja akan dirasakan.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang penting dalam mempengaruhi kepuasan hidup, karena sebagian besar waktu manusia kebanyakan hanya dihabiskan di tempat kerja. Menurut pendapat Hasibuan (2003) seseorang cenderung bekerja dengan penuh semangat bila kepuasan dapat diperolehnya dari pekerjaannya dan kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan tersebut.

Menurut Spector, (2012) kepuasan kerja merupakan variabel sikap yang mencerminkan persepsi masyarakat terhadap pekerjaan secara keseluruhan dan seluruh aspek pekerjaan. Sederhananya, kepuasan kerja adalah sejauh mana orang menyukai pekerjaan mereka, dan kepuasan kerja adalah sejauh mana orang tidak menyukai mereka.

kepuasan kerja dari Robbins (2003) juga menjelaskan ada lima aspek dalam kepuasan kerja meliputi: kerja secara mental matang yaitu pekerjaan yang memberikan mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan yang mereka miliki, ganjaran yang pantas dimana para karyawan menginginkan pemberian upah dan pemberian kebijakan yang mereka persepsikan adil dan sesuai dengan harapan mereka, kondisi kerja yang mendukung karyawan pedulikan lingkungan kerja baik untuk menyamankan pribadi maupun dalam memudahkan dalam mengerjakan tugas, rekan kerja yang mendukung karyawan akan mendapatkan lebih dari pada sekedar uang atau prestasi yang berwujud dari dalam kerja, kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan dimana pada hakikatnya orang yang memiliki tipe kepribadian sama dengan pekerjaan yang mereka pilih seharusnya mereka memiliki bakat dan kemampuan yang tepat untuk memenuhi tuntutan pekerjaan.

Agar setiap karyawan diyakini mampu bekerja dengan maksimal, maka karyawan diharapkan memiliki kepuasan kerja dalam suatu perusahaannya. Sutrisno (dalam Kurnia, 2017) mengemukakan bahwa pegawai yang belum mencapai kepuasan kerja tidak akan pernah dapat memperoleh kepuasan psikologis, dan pada akhirnya akan memiliki sikap atau perilaku negatif yang akan

menimbulkan frustrasi, dan juga sebaliknya pegawai yang puas akan berkinerja baik, antusiasme, bergairah, bersikap proaktif dan berkinerja lebih baik daripada karyawan yang belum mencapai kepuasan kerja. Tingkat kepuasan kerja karyawan dalam suatu perusahaan merupakan kunci semangat yang mendukung terwujudnya tujuan perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara pada karyawan yang dilakukan oleh peneliti pada tanggal 24-27 maret 2021 menunjukkan dari 10 orang yang diwawancara 7 orang dari mereka memiliki rasa kepuasan kerja rendah terhadap perusahaan tempat mereka bekerja. Dikarenakan pada aspek ganjaran secara mental yang menantang karyawan mengungkapkan bahwa secara mental yang menantang bekerja di perusahaan memang secara tidak langsung sering mendapat tekanan karena tuntutan atau target yang harus dicapai oleh karyawan sehingga membuat karyawan harus bekerja lebih ekstra untuk memenuhi tuntutan tersebut.

Pada aspek ganjaran yang pantas, karyawan merasa kurang pada gaji atau bonus yang diberikan oleh perusahaan dengan beban kerja yang karyawan sudah jalankan maka dari itu karyawan merasa belum terpenuhi dalam segi imbalan yang mereka terima dari pekerjaan yang sudah mereka kerjakan dalam perusahaan tersebut. Pada aspek kondisi kerja yang mendukung karyawan merasa sedikit kurang memadai dengan fasilitas yang telah disediakan di perusahaan tersebut, sehingga membuat karyawan merasa kurang nyaman jika melakukan pekerjaan yang mereka kerjakan. Pada aspek rekan kerja yang mendukung karyawan merasa nyaman dengan adanya kekeluargaan yang terjalin dalam perusahaan karyawan pun merasakan lebih mudah dalam bersosialisasi, karyawan juga merasakan adanya

kenyamanan yang terjalin dalam perusahaan tersebut melalui rekan kerja yang satu dengan rekan kerja yang lainnya. Lalu pada aspek kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan beberapa dari karyawan merasa bahwa pekerjaan yang karyawan jalankan belum sesuai dengan apa yang karyawan harapkan. Karena rata-rata karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut belum sesuai dengan bidang keterampilan yang mereka miliki.

Menurut Diawati, (2015) Kepuasan dalam pekerjaan bisa diartikan sebagai perasaan puas, rasa senang dan kelegaan serta kenyamanan dalam melakukan tindakan. Terdapat bermacam-macam pengertian atau batasan tentang kepuasan kerja. Pertama pengertian tentang kepuasan kerja sebagai suatu reaksi emosional yang kompleks. Reaksi emosional ini akibat dorongan, keinginan tuntutan dan harapan-harapan karyawan terhadap pekerjaan yang dihubungkan dengan relasi-relasi yang dirasakan karyawan, sehingga menimbulkan suatu bentuk reaksi emosional yang berwujud perasaan tenang, perasaan puas dan perasaan tidak puas. Dengan adanya rasa puas yang ada dalam diri karyawan maka mereka akan cenderung memberikan hak yang terbaik bagi perusahaan sebagaimana perusahaan memberikan hal terbaik bagi karyawan itu sendiri. Menurut krisnawati (dalam Nuraning, 2018) jika karyawan tidak merasakan kepuasan dalam pekerjaan maka karyawan tersebut akan bekerja secara asal-asalan tidak sesuai dengan standar perusahaan dan akan menganggap pekerjaannya adalah suatu hal yang membosankan, tentunya hal ini yang dapat merusak kondisi di perusahaan.

Menurut Luthans (2006) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan. Berdasarkan faktor-

faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja tersebut peneliti memilih pengembangan karier yang merupakan bagian dari faktor promosi dalam penelitian ini. Dikarenakan promosi memiliki sejumlah bentuk yang berbeda dan memiliki penghargaan terhadap karyawan seperti; promosi atas dasar senioritas, atau kinerja yang telah dilakukan karyawan, promosi kenaikan gaji , lingkungan kerja yang positif dan dan kesempatan untuk berkembang. Oleh karena itu peneliti memilih perkembangan karir sebagai variabel bebas dalam penelitian ini. Dimana menurut Vazirani (2007) pengembangan karier seorang karyawan bisa menjadi salah satu cara yang dilakukan oleh perusahaan untuk menginvestasikan karyawan terbaik yang dimiliki perusahaan. Ketika perusahaan tersebut memberikan karyawan peluang untuk mengembangkan kemampuannya , mempelajari keterampilan baru, memperoleh pengetahuan baru dan mewujudkan potensi, maka karyawan tersebut juga akan memberikan kontribusi terbaik yang mereka miliki untuk perusahaan.

Ardana (2012), menjelaskan juga bahwa pengembangan karier adalah peningkatan pribadi individu yang dilakukan untuk mencapai suatu rencana karir dan peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja yang sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi yang mereka inginkan, hal ini dikarenakan bahwa motivasi seseorang akan timbul apabila pengembangan karir di sebuah perusahaan sudah ada dan jelas untuk dapat dilaksanakan. Kepuasan kerja karyawan akan mendorong terwujudnya pengembangan karir melalui perencanaan karir dan manajemen karir.

Menurut Soetjipto (2015), pengembangan karir berkaitan erat dengan penyusunan jalur karir yang merupakan urutan posisi (jabatan) yang biasanya

memungkinkan diduduki oleh seorang pegawai mulai dari tingkatan terendah hingga tingkatan tertinggi dalam struktur organisasi. Setiap perusahaan atau organisasi melakukan berbagai aktivitas untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya yaitu berusaha untuk mendapatkan keuntungan, namun yang lebih utama yaitu mensejahterakan dan memajukan kemampuan karyawannya karena karyawan merupakan aset bagi perusahaan, dan salah satu aktivitas perusahaan untuk memajukan kemampuan karyawannya adalah dengan pengembangan karir karyawan Septyawati, (2010).

Suatu karir mencerminkan pengembangan para karyawan secara individu dalam jenjang jabatan atau kepangkatan yang dapat dicapai selama masa kerjanya dalam organisasi yang bersangkutan dengan pekerjaannya. Dengan demikian, suatu karir dapat menunjukkan orang-orang pada masing-masing peranan atau status mereka. Karir pada dasarnya merupakan istilah teknis dalam administrasi personalia. Menurut Hani Handoko (dalam Pribowo, 2015) suatu karir merupakan semua pekerjaan (atau jabatan) yang dipunyai (atau dipegang) selama masa kerja seseorang. Karir juga menunjukkan perkembangan para karyawan secara individual dalam jenjang jabatan atau pengetahuan yang dapat dicapai selama masa kerja dalam suatu organisasi.

Perusahaan mendukung adanya kegiatan pengembangan karir, maka dari itu perusahaan mengharapkan umpan balik dari karyawan yaitu dengan berupa prestasi kerja yang ditujukan. Prestasi kerja merupakan salah satu hasil kerja yang telah dicapai seorang karyawan sesuai dengan standar perusahaan. Karyawan dalam suatu organisasi akan berusaha memperoleh kedudukan yang diinginkan dengan

cara mengembangkan keahlian, keterampilan, kemampuan dan tenaganya dalam bekerja dengan harapan dapat meningkatkan kesejahteraan hidupnya agar menjadi lebih baik lagi untuk kedepannya. Begitupun dengan bentuk-bentuk perkembangan karier itu sendiri. Ike (2008) terdapat 3 bentuk pengembangan karier yang mempengaruhi seseorang, yaitu pendidikan karier karyawan, pendidikan dan pelatihan, bimbingan karier.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Hubungan antara Pengembangan Karir dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan”.

B. Tujuan penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Hubungan Antara Pengembangan Karir dengan Kepuasan Kerja pada karyawan PT.X Dan PT.Y

C. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan informasi bagi kemajuan ilmuwan dalam bidang ilmu psikologi khususnya dalam bidang psikologi industri dan organisasi mengenai pengembangan karir dengan kepuasan kerja karyawan

2. Manfaat Praktis

Hasil dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi karyawan PT. X Dan PT. Y mengenai hubungan kepuasan kerja dengan pengembangan karier sehingga dapat menjadi bahan evaluasi bagi

perusahaan supaya dapat meningkatkan kepuasan kerja dan meningkatkan kinerja karyawan PT. X Dan PT.Y