

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sepeda motor kini telah berkembang menjadi lebih dari sekadar alat transportasi bagi masyarakat Indonesia; ia juga telah menjadi bagian dari hobi dan gaya hidup. Sepeda motor tidak hanya membantu masyarakat dalam menjalani aktivitas sehari-hari, tetapi juga dapat membawa mereka mencapai prestasi tertentu serta mendukung pencapaian berbagai tujuan hidup. Dalam konteks ini, PT Astra Honda Motor berkomitmen untuk memberikan solusi terbaik bagi masyarakat melalui produk dan layanan yang berkualitas. Sejak kehadirannya di Indonesia pada tahun 1971 dengan nama awal PT. Federal Motor, sepeda motor Honda telah menjadi pilihan yang dicintai dan dipercaya sebagai mitra berkendara oleh masyarakat (sumber: astra-honda.com).

PT. Astra Honda Motor kini memiliki dealer yang tersebar di seluruh Indonesia. Salah satunya adalah Tunasjaya Honda Motor Group. Berdiri sejak 17 April 1983 yang berlokasi di Magelang Jawa Tengah. Kini Tunasjaya Motor Group sudah memiliki 23 cabang baik HL (penjualan), H2 (service), H3 (Sparepart) yang tersebar di seluruh Indonesia. Yogyakarta termasuk kota dipilih oleh Tunasjaya Honda Motor untuk mendirikan cabang yang bernama Dealer Tunasjaya Mekararmada, sebagai menjadi satu dari beberapa dealer sepeda motor honda terpercaya. Tunasjaya Honda motor senantiasa mengembangkan tingkat standart

layanan, baik kualitas SDM, sarana prasarana terbaik supaya pelanggan memperoleh pelayanan yang menarik di Tunasjaya Honda Motor.

Peningkatan kepuasan tugas sumber daya manusia dapat dilaksanakan melalui penerapan strategi yang mendukung pencapaian tujuan dan visi perusahaan, sehingga perusahaan dapat terus tumbuh dan bertahan dalam jangka panjang. Dengan demikian, nilai dan manfaat dari peningkatan kepuasan kerja dapat dirasakan secara langsung maupun tidak langsung oleh pemegang saham, pelanggan, dan masyarakat luas (Mangkunegara, 2007:12). Menurut Robbins (2009), kepuasan kerja adalah suatu sikap umum yang dipengaruhi oleh perasaan individu terhadap situasi dan lingkungan kerjanya. Pada sudut pandang psikologis, kepuasan kerja melibatkan berbagai faktor intrinsik dan ekstrinsik. Salah satu contoh faktor intrinsik adalah pengakuan atas prestasi dan kontribusi individu dapat meningkatkan kepuasan kerja. Ketika individu merasa dihargai, maka lebih mungkin untuk merasa puas dengan pekerjaan yang telah dilakukan atau dilaksanakan. Sedangkan contoh dari faktor ekstrinsik salah satunya adalah imbalan finansial, gaji dan tunjangan yang adil dan kompetitif dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Namun, Robbins mencatat bahwa imbalan finansial saja tidak cukup untuk menciptakan kepuasan kerja yang tinggi. Kondisi kerja atau lingkungan fisik dan psikologis tempat individu bekerja, termasuk fasilitas, jam kerja dan beban kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang. Lingkungan yang mendukung dan nyaman cenderung meningkatkan kepuasan. Memahami faktor tersebut membantu manajemen dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang pada gilirannya

dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Kepuasan kerja mencerminkan sejauh mana seorang karyawan merasa puas dengan kondisi yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaannya. Tindak lanjut dari penilaian kepuasan kerja dapat memberikan peluang bagi karyawan untuk mendapatkan promosi, mutasi, penurunan jabatan, pelatihan, pengembangan lanjutan, bahkan peningkatan imbalan. Dengan demikian, kepuasan kerja sangat penting bagi karyawan dan juga bermanfaat bagi organisasi dalam menjadi penentu kebijakan yang lebih baik di masa mendatang.

Berdasarkan hasil observasi terhadap prosedur pengembangan karir di perusahaan Tunasjaya Mekararmada, menunjukkan bahwa hasil dan tujuan yang diharapkan belum sepenuhnya tercapai. Banyak karyawan belum memiliki orientasi untuk meningkatkan keterampilan dan mengembangkan kariernya, serta cenderung enggan untuk mengambil tanggung jawab tambahan. Selain itu, terdapat pula kurangnya pemahaman terhadap tugas pokok dan fungsi (tupoksi) pekerjaan yang dijalankan, sehingga pengembangan karier karyawan terkesan stagnan. Permasalahan ini berhubungan dengan hasil kerja karyawan, yang mana rendahnya kedisiplinan kerja terlihat dari ketidakpatuhan terhadap aturan jam masuk dan keluar kerja, banyaknya karyawan yang tidak ikut serta di apel pagi, serta penggunaan waktu kerja yang kurang efektif. Kurangnya pemahaman karyawan terhadap tugas yang dijalankan juga menyebabkan mereka bekerja hanya untuk memenuhi kewajiban dan kebutuhan hidup, tanpa adanya motivasi untuk berkembang lebih jauh.

Merujuk pada permasalahan tersebut, penting untuk menelusuri hubungan antara pengembangan karier dan kepuasan kerja karyawan. Harapannya penelitian ini mampu memberikan kontribusi dalam merumuskan strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan motivasi dan disiplin kerja, serta mendorong karyawan untuk lebih aktif dalam pengembangan kariernya.

Menurut data yang dilansir dari penelitian Dewi (2022) melalui pengambilan sampel total sampling sejumlah 62 karyawan menunjukkan kepuasan kerja diperoleh hasil bahwasanya nilai $p < 0,05$ adalah 0,000 yang artinya ditemukan dampak secara signifikan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan BPJS Cabang Yogyakarta. Cahyani (2017) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja pada kinerja perawat Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta Unit 2 dengan nilai signifikansi 0,000, nilai $\beta=0,316$ dan nilai (ΔR^2) 0,077 yang artinya memberikan kontribusi sejumlah 7,7%. Diperkuat dari penelitian (Safrizal et al., 2024) pada nilai pearson correlation kepuasan kerja ada pada nilai secara signifikan $0,000 < 0,05$ atau $\alpha=5\%$. Berdasarkan hasil penelitian diatas menyatakan masih rendahnya kepuasan kerja karyawan sehingga menjadi alasan penelitian ini berfokus kepada karyawan yang masih rendah tingkat kepuasannya.

Dari 10 orang karyawan Tunasjaya Mekararmada yang diwawancarai oleh peneliti pada tanggal 14 Maret 2024, terdapat enam orang yang memiliki rasa kepuasan kerja yang rendah (Robbins, 2003). Hal ini dikarenakan karyawan sering mendapatkan target atau tuntutan yang harus dipenuhi oleh pekerja sehingga secara tidak langsung karyawan tersebut merasa terbebani.

Terkait kompensasi yang adil, 9 dari 10 pekerja percaya bahwa gaji atau bonus perusahaan tidak cukup jika dibandingkan dengan jumlah pekerjaan yang telah mereka selesaikan. Akibatnya, pekerja percaya bahwa kompensasi mereka tidak terpengaruh oleh pekerjaan yang telah mereka lakukan untuk perusahaan. Dalam hal dukungan kondisi kerja, 4 karyawan merasa tidak nyaman dalam melaksanakan tugas karena kurangnya fasilitas yang disediakan oleh perusahaan. Sementara itu, 6 karyawan merasa betah dalam hal dukungan antar karyawan di tempat kerja, sehingga mereka dapat berinteraksi satu sama lain dan menciptakan rasa aman bersama. Pada aspek lain 2 dari 10 karyawan percaya bahwa pekerjaan mereka tidak memenuhi harapan mereka dalam hal kecocokan kepribadian dengan pekerjaan. Jelas bahwa pekerja terus mengalami kurangnya kepuasan kerja karena sejumlah persyaratan yang tidak terpenuhi.

Vanesa, (dalam Wardani 2021) mengatakan “mengapa setiap orang bisa merasa puas terhadap pekerjaannya sementara orang lain tidak puas dengan pekerjaannya, walaupun pekerjaan yang dilakukan adalah sama”. Kepuasan kerja menurut Diawati (2015) dapat diartikan sebagai perasaan senang, gembira, lega, dan tenang dalam bertindak. Menurut Krisnawati (dalam Nuraining, 2018), apabila karyawan merasa tidak puas terhadap pekerjaannya, hal ini dapat menyebabkan mereka bekerja dengan lalai. Kondisi ini tentunya berdampak negatif terhadap lingkungan perusahaan dan bahkan dapat merusak kondisi perusahaan secara keseluruhan.

Menurut Luthans (2006), perkembangan karir adalah proses yang berkelanjutan dimana individu mengelola dan mengembangkan jalur karir mereka sepanjang hidup. Proses ini melibatkan interaksi individu, lingkungan dan pengalaman kerja

yang mempengaruhi bagaimana individu merencanakan, mengeksplorasi dan mencapai tujuan karir mereka. Luthans (2006) juga menegaskan bahwa pekerjaan itu sendiri, gaji, kemajuan karir, dan pengawasan merupakan elemen-elemen yang mempengaruhi kepuasan kerja. Dengan demikian, peneliti memilih untuk memusatkan perhatian pada pengembangan karir sebagai salah satu elemen faktor promosi dalam penelitian ini, dengan mempertimbangkan berbagai karakteristik yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Karena promosi dapat mengambil berbagai bentuk dan menunjukkan penghargaan bagi karyawan, termasuk promosi berdasarkan senioritas, promosi berdasarkan kinerja karyawan, kenaikan upah, lingkungan kerja yang menguntungkan, dan peluang pertumbuhan. Pertumbuhan karier merupakan salah satu elemen yang memengaruhi kebahagiaan kerja. Dengan demikian, kemajuan karier dipilih oleh para peneliti sebagai variabel independen dalam penelitian ini (Robbins, 2008).

Menurut Vazirani (2007), organisasi dapat berinvestasi pada karyawan terbaiknya dengan menyediakan kesempatan untuk pengembangan karier. Perencanaan dan pengembangan karier yang jelas dalam organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya, sehingga menumbuhkan rasa kepuasan terhadap pekerjaan yang dijalani (Nugroho & Kunartinah, 2012). Hasil riset yang dilakukan oleh Nugroho dan Kunartinah (2012) linear dengan studi ini, dengan menunjukkan bahwa terdapat korelasi positif dan signifikan antara inisiatif pengembangan karier dan tingkat kepuasan kerja individu dalam organisasi. Oleh karena itu, strategi yang berfokus pada penguatan aspek pengembangan karier tidak hanya memberikan nilai tambah bagi kesejahteraan

profesional karyawan, tetapi juga berkontribusi secara substansial terhadap peningkatan efektivitas organisasi secara menyeluruh.

Berdasarkan pendapat Samsudin (2006, dalam Isyanto et al., 2023), pengembangan karier didefinisikan sebagai upaya untuk menaikkan tingkat kemampuan teknis, teoretis, konseptual, dan etika kerja karyawan yang disesuaikan dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatannya. Proses ini dilakukan melalui pelatihan dan pendidikan yang dirancang untuk mempersiapkan karyawan agar menjadi lebih kompeten dan siap menghadapi tantangan dalam pekerjaannya. Dengan kata lain, pembangunan karier tidak semata-mata diarahkan pada peningkatan kompetensi teknis, melainkan juga mencakup proses internalisasi nilai-nilai kepribadian positif serta penanaman etos kerja yang kokoh. Karier sendiri dipandang sebagai suatu akumulasi aktivitas profesional yang meskipun terfragmentasi secara temporal, tetap terhubung secara esensial, sehingga mampu menghadirkan kesinambungan, stabilitas psikologis, serta makna eksistensial dalam perjalanan hidup individu (Flippo, 1996). Inisiatif pengembangan karier yang diimplementasikan berpotensi untuk meningkatkan semangat karyawan dalam meningkatkan kinerja serta memberikan sumbangsih optimal bagi perusahaan. Isyanto (2013) dalam hasil risetnya menyatakan bahwasanya pengembangan karir menimbulkan pengaruh positif serta signifikan pada kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu Gumelar (2017) terhadap 62 subjek penelitian yang telah dilakukan didapatkan hasil koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 7.19% yang menunjukkan bahwa 7.19% variabel kepuasan kerja

ditentukan oleh pengembangan karir. Selain itu, penelitian dari Azizah (2013) dalam penelitiannya dengan jumlah responden 36 orang di dapatkan hasil koefisien determinasi sebesar 26,71% kepuasan kerja pada karyawan ditentukan oleh pengembangan karir yang artinya adanya hubungan positif antara pengembangan karir dengan kepuasan kerja.

Agar mampu bertahan dalam dunia bisnis yang dinamis dan penuh ketidakpastian, organisasi dituntut untuk memfokuskan upayanya pada pengembangan kualitas sumber daya manusia internal. Strategi pengembangan yang direncanakan dan diimplementasikan secara sistematis, cenderung menghasilkan kontribusi yang lebih signifikan dibandingkan rekrutmen eksternal yang kerap dilakukan dengan kurang terencana. Anoraga (2001) menyatakan bahwa ada tiga faktor yang dapat menyebabkan karier seseorang berkembang pesat, yaitu peningkatan pendapatan, posisi sosial-ekonomi yang lebih baik dan lebih stabil, serta kepuasan internal karena mereka berhasil mengenali identitas diri mereka. Jika manajemen tidak memberikan perhatian yang cukup pada pengembangan karier karyawan, banyak karyawan yang mungkin "menyerah dari pekerjaan mereka" (Flippo, 1996). Oleh karena itu, sangat penting bagi perusahaan untuk fokus pada pengembangan karier karyawan guna mempertahankan talenta terbaik dan meningkatkan loyalitas mereka.

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai apakah ada "Hubungan antara Pengembangan Karir dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan Dealer Tunasjaya Mekararmada".

B. Tujuan dan Manfaat Penelitian

a. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara pengembangan karier dan kepuasan kerja karyawan di Dealer Tunasjaya Mekararmada. Dengan menganalisis bagaimana program pengembangan karier yang diterapkan di dealer memengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan, diharapkan dapat mengidentifikasi faktor-faktor yang berkontribusi pada motivasi dan kinerja karyawan. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan bagi manajemen dalam merumuskan strategi pengembangan karier yang lebih efektif, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas karyawan di masa depan.

b. Manfaat penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat baik segi teoritis maupun dari segi praktis

1) Manfaat Teoritis

Peneliti berharap hasil dari penelitian ini dapat menjadi sumber informasi yang berguna bagi para akademisi dan praktisi di bidang psikologi, khususnya dalam ranah psikologi industri dan organisasi, terkait dengan hubungan antara pengembangan karier dan kepuasan kerja karyawan.

2) Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan juga dapat bermanfaat bagi karyawan Dealer Tunasjaya Mekararmada dalam memahami hubungan antara pengembangan karier dan kepuasan kerja. Penelitian ini juga dapat digunakan sebagai data penilaian untuk membantu perusahaan meningkatkan kinerja karyawan dan meningkatkan kepuasan kerja.