

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Telah kita ketahui sebelumnya bahwa manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian upaya anggota organisasi dan proses penggunaan berbagai sumber daya organisasi lainnya demi tercapainya tujuan organisasi sebagaimana yang telah ditetapkan (Stoner & Wankel.,1993).

Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia, pengembangan dan pengelolaan karir pada karyawan dapat dilatih melalui pelatihan yang diadakan dalam suatu organisasi. Selain itu dengan diadakannya evaluasi dalam pekerjaan juga dapat membantu karyawan untuk dapat lebih meningkatkan kinerjanya dalam mengelola Sumber Daya Manusia (SDM). Kita harus ingat pada Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) bahwa manusia itu bukan lah mesin atau alat. Sehingga dalam Manajemen Sumber Daya Manusia ini kita tahu bagaimana cara mengatur hubungan dan peranan sumber daya yang dimiliki manusia, sehingga bisa mencapai tujuan yang diinginkan dalam suatu perusahaan dimana ia bekerja.

Setiap perusahaan dalam melakukan aktivitasnya pasti memiliki tujuan yang hendak dicapai, untuk mencapai atau mewujudkan tujuan tersebut setiap perusahaan harus pandai dalam memilih strategi, terutama adalah perencanaan sumber daya manusia yang pada intinya adalah terfokus pada langkah-langkah tertentu yang diambil oleh manajemen. Atas tersedianya tenaga kerja yang tetap untuk menempati jabatan serta waktu yang tepat dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran yang ditetapkan.

Perusahaan dalam meningkatkan produktivitasnya melakukan suatu bentuk kegiatan yaitu penempatan tenaga kerja atau karyawan yang memiliki tingkat kompeten yang berbeda-beda. Perbedaan kemampuan ini ditentukan berdasarkan hasil perekrutan (recruitment) dan kualifikasi (qualification) perusahaan. Bahkan untuk promosi jabatan ditentukan berdasarkan penempatan kerja itu sendiri. Yang

dimana, menurut (Hasibuan, Malayu SP, 2018:69) pengembangan karir adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan.

Salah satu hal yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah disiplin. Disiplin kerja sendiri merupakan satu dari beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Karena tanpa adanya disiplin, maka segala kegiatan yang akan dilakukan akan mendatangkan hasil yang kurang memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan. Hal ini dapat mengakibatkan kurangnya pencapaian sasaran dan tujuan organisasi atau perusahaan serta dapat juga menghambat jalannya program organisasi yang dibuat. Menurut Rivai (2009:825) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku.

Hubungan antara karyawan dengan pimpinan merupakan faktor yang juga berpengaruh dalam usahanya memperoleh kepuasan kerja karyawan. Hubungan yang kurang baik diantara pimpinan dengan karyawan dapat menimbulkan kesalahan tersendiri bagi karyawan. Selain pengembangan karir dan disiplin kerja, motivasi juga tidak kalah penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi dapat menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Menurut Hasibuan Malayu S.P (2013:191) motivasi adalah suatu perangsang keinginan daya gerak kemauan bekerja seseorang, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Oleh karena itulah tidak heran jika pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja dan kepuasan kerja yang tinggi pula.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas masalah-masalah yang dapat di rumuskan dalam penelitian ini antara lain :

1. Apakah Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kepuasan kerja pada PT. BANK PERMATA?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan kerja pada PT. BANK PERMATA?
3. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kepuasan kerja pada PT. BANK PERMATA?
4. Apakah Pengembangan Karir , Disiplin Kerja, dan Motivasi berpengaruh terhadap Kepuasan kerja pada PT. BANK PERMATA?

1.3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh :

1. Menentukan pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. BANK PERMATA
2. Menentukan pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. BANK PERMATA
3. Menentukan pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. BANK PERMATA
4. Menentukan pengaruh Pengembangan Karir, Disiplin Kerja dan Motivasi secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. BANK PERMATA

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah:

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan mampu memberikan pemahaman dan kontribusi terhadap perkembangan penelitian di masa mendatang.