

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang paling penting dan tidak bisa dilepaskan dari sebuah organisasi, baik perusahaan maupun intuisi. Selain itu, SDM juga merupakan faktor yang sangat mempengaruhi perkembangan suatu perusahaan. Jadi sebuah perusahaan bisa berkembang secara pesat apabila memiliki karyawan yang berkompeten di bidangnya, sebaliknya apabila perusahaan tidak memiliki karyawan yang berkompeten maka akan sulit bagi perusahaan itu sendiri untuk berkembang. Di samping itu didukung juga oleh manajemen perusahaan yang baik, Menurut (Sinambela, 2017:7) Manajemen adalah proses pendayagunaan seluruh sumber daya yang dimiliki organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut (Hasibuan, 2017:1) Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Salah satu faktor utama untuk mencapai suatu tujuan perusahaan yang dapat meningkatkan kompetensi pada karyawan yaitu dengan cara memberikan kepuasan bagi karyawan. Kepuasan kerja adalah ukuran dari tingkat kepuasan pekerja dengan jenis pekerjaan mereka yang berkaitan dengan sifat dari tugas pekerjaannya, hasil kerja yang dicapai, bentuk pengawasan yang diperoleh maupun rasa lega dan menyukai terhadap pekerjaannya. Mengapa kepuasan kerja begitu penting ,karena apabila suatu perusahaan memenuhi semua kebutuhan serta kepuasan yang diinginkan oleh karyawan maka akan ada timbal balik yang diberikan oleh karyawan tersebut untuk melakukan optimalisasi dalam pekerjaannya, sehingga perusahaan dapat berkembang secara pesat.

Selain itu dengan meningkatkan sumber daya manusia yang dimiliki juga penting, sumber daya manusia itu perlu disadari oleh semua tingkatan manajemen di perusahaan. Sumber daya manusia merupakan suatu organisasi karena sumber daya memiliki bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan. Peningkatan sumber daya manusia dalam mengoptimalkan kepuasan kerja pada karyawan perlu adanya sebuah apresiasi terhadap karyawan-karyawan yang memiliki kompetensi serta kualitas yang baik dalam melakukan pekerjaannya, agar para karyawan memiliki motivasi serta

peningkatan dalam melakukan pekerjaan. Salah satu bentuk apresiasi perusahaan juga bisa berupa pengembangan karir yang diberikan oleh perusahaan.

Menurut Soetjipto dalam Sutrisno (2017:176) pengembangan karir berkaitan dengan penyusunan jalur karir yang merupakan urutan posisi (jabatan) yang memungkinkan diduduki oleh seorang pegawai mulai dari tingkatan terendah hingga tingkatan teratas dalam struktur organisasi. Pengembangan karir adalah suatu program perusahaan yang bertujuan untuk menyelaraskan tujuan karyawan dalam bekerja dan peluang karir yang tersedia di perusahaan di periode saat ini dan periode mendatang. Semakin karir karyawan meningkat maka semakin tinggi pula motivasi karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Dalam melakukan pengembangan karir tentunya perusahaan harus menilai kinerja para karyawan dalam bekerja. Penilaian ini juga diharapkan mampu meningkatkan kepuasan bekerja bagi karyawan guna meningkatkan jenjang karir yang diinginkan oleh karyawan. Karena tentunya setiap karyawan menginginkan peningkatan karir dalam bekerja. Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan adalah dengan menciptakan organisasi yang dapat menjamin kebutuhan dan kesempatan pengembangan karir yang jelas dan terbuka secara objektif bagi seluruh karyawan. Yaitu setiap karyawan yang berprestasi yang memiliki kinerja baik, akan memiliki peluang karir yang baik. Sebaliknya untuk karyawan yang kurang berprestasi kerjanya tidak akan memperoleh karir yang baik.

Adanya peningkatan karir tersebut dapat memotivasi karyawan untuk bekerja dengan lebih baik lagi. Motivasi merupakan dorongan dan keinginan seorang pekerja untuk mengerjakan pekerjaan dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Menurut (Jufrizen & Hadi, 2021) motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau, kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa kearah yang optimal.

Motivasi kerja adalah kemauan kerja yang timbul karena adanya dorongan dari dalam diri karyawan sebagai hasil integrasi keseluruhan daripada kebutuhan pribadi,

pengaruh lingkungan fisik dan sosial dimana kekuatannya tergantung daripada proses pengintegrasian tersebut. Motivasi dalam kehidupan sehari-hari memiliki pengertian yang beragam, baik yang berhubungan dengan perilaku individu maupun perilaku organisasi.

Selain itu salah satu faktor yang penting untuk mempengaruhi kinerja yang baik untuk pegawai dan perusahaan yaitu dengan dukungan budaya organisasi, tingkat usaha yang dilakukan, kemampuan individu untuk melakukan pekerjaan. Budaya merupakan sebagai suatu pola dari asumsi-asumsi dasar yang di temukan, di ciptakan atau di kembangkan oleh suatu kelompok tertentu dengan maksud agar organisasi bisa mengatasi, menanggulangi permasalahan yang timbul akibat adaptasi eksternal dan integritas internal yang sudah berjalan dengan cukup baik sehingga perlu di ajarkan dan di terapkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, memikirkan dan merasakan beradaptasi dengan Pegawai tersebut (Kadarisman, 2017)

Budaya organisasi adalah sistem nilai-nilai yang dipahami bersama oleh seluruh anggota organisasi, yang dengan sengaja disosialisasikan serta dapat diimplementasi pada perilaku dan sikap masing-masing karyawan dalam kehidupan berorganisasi. Budaya organisasi juga merupakan hal yang tidak kalah penting dalam meningkatkan kepuasan kerja bagi karyawan. Dalam sebuah organisasi tentunya perlu adanya peraturan yang harus diterapkan tentunya peraturan itu harus memiliki kesepakatan antara perusahaan dengan karyawan. Agar budaya organisasi berjalan dengan baik maka peraturan yang telah disepakati secara bersama harus ditaati oleh setiap karyawan.

Kepuasan kerja adalah ukuran dari tingkat kepuasan pekerja dengan jenis pekerjaan mereka yang berkaitan dengan sifat dari tugas pekerjaannya, hasil kerja yang dicapai, bentuk pengawasan yang diperoleh maupun rasa lega dan perasaan suka terhadap pekerjaan yang di tekuninya. Dalam ruang lingkup organisasi sangat penting dalam mengutamakan kepuasan kerja bagi karyawan.

Masalah kepuasan kerja merupakan hal mendasar yang dirasakan dapat mempengaruhi pemikiran seseorang untuk keluar dari tempatnya bekerja dan mencoba untuk mencari pekerjaan lain yang lebih baik dari tempat kerja sebelumnya. Jadi, semakin rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan, sehingga memunculkan pemikiran mereka untuk meninggalkan pekerjaannya. Sikap ketidakpuasan kerja

yang dirasakan karyawan diduga menimbulkan berbagai masalah seperti meningkatnya tingkat absensi karyawan, perilaku kerja pasif, dan lain-lain. Masalah Kepuasan Kerja itupun yang kemudian muncul di PT. Martina Berto mengingat pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap individual memiliki tingkat Kepuasan Kerja masing-masing.

PT. Martina Berto adalah perusahaan yang bergerak di bidang produksi dan pemasaran, perusahaan ini berdiri pada tahun 1977. Pada awal berdirinya perusahaan ini berusaha mencari kepercayaan mitra-mitra perusahaan bahwa PT. Martina Berto ini mampu menyediakan tenaga kerja yang kompeten, berkualitas, serta memiliki kemauan bekerja yang tinggi. Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawannya diantaranya pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan. Budaya organisasi dan motivasi kerja merupakan salah satu faktor paling penting, dimana PT. Martina Berto sebagai salah satu sistem pengembangan karir yang baik tidak dilaksanakan dengan efektif dan efisien jika tidak didukung oleh peraturan perusahaan yang telah ditentukan untuk di taati bagi semua karyawan.

Bahwa tujuan organisasi atau perusahaan akan dapat tercapai dengan baik apabila karyawan dapat menjalankan tugasnya dengan efektif dan efisien. Sehingga untuk itu usaha pengembangan karir di suatu organisasi sangatlah diperlukan. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan, bahwa tujuan pengembangan karir di PT. Martina Berto adalah untuk memperbaiki rasa kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan dan mencapai sasaran program program kerja yang telah ditetapkan.

Dalam hal ini peneliti sudah meneliti dan mengamati dalam beberapa waktu, adapun fenomena yang ditemukan adalah bahwa Pengembangan karir kurang berjalan dengan baik, pegawai kurang diberikan apresiasi kenaikan jabatan. Sehingga dapat mengurangi motivasi dalam diri pegawai dan pegawai tidak memiliki rasa terhadap kepuasan kerja, hasil kinerja pegawai belum sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan. Selain itu budaya organisasi belum dijalankan sesuai dengan prinsip-prinsip budaya organisasi manajemen modern, ini disebabkan tidak semua Pegawai mengerti budaya organisasi perusahaan dengan baik.

Beberapa penelitian serupa pernah di teliti oleh beberapa peneliti terdahulu sebagai berikut: Penelitian dari (Lasut, et al., 2018) Hasil analisis menunjukkan bahwa

pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Bank Sulut Go. Penelitian lain yang dilakukan (Kurniawati & Warsono, 2020) menyatakan pengembangan karir secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja. Dengan memperhatikan pengembangan karir perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja para karyawan agar dalam pencapaian perusahaan dapat berjalan dengan baik dan mencapai tujuan perusahaan.

Hasil dari penelitian (Hutabarat, et al., 2018) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Alamjaya Wirasentosa Depo Pematangsiantar. Sedangkan hasil penelitian (Putra et al., 2019) Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Motivasi kerja dapat membuat seorang pegawai mengerjakan pekerjaan dengan baik, meningkatkan kemampuannya dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pekerjaan organisasi serta membuat pekerjaan menjadi menarik sehingga menimbulkan kepuasan dalam bekerja.

Penelitian dari (Sholikhah, et al., 2018) hasil analisis penelitiannya menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Perum Perumnas Kantor Pusat Jakarta Timur meskipun 45% responden menjawab tidak setuju dan diindikasikan bahwa mereka belum mampu menyesuaikan diri terhadap budaya perusahaan.

Berdasarkan uraian latar belakang dan beberapa penelitian terdahulu, maka penulis tertarik dan termotivasi untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, MOTIVASI KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT.MARTINA BERTO”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan, maka masalah yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Martina Berto ?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Martina Berto ?

3. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Martina Berto ?
4. Apakah pengembangan karir, motivasi kerja & budaya organisasi berpengaruh secara bersama terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Martina Berto ?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Martina Berto.
2. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Martina Berto.
3. Untuk mengetahui apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Martina Berto.
4. Untuk mengetahui apakah pengembangan karir, motivasi kerja dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Martina Berto?

1.4. Manfaat Penelitian

Pada penelitian diharapkan memiliki manfaat yang dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberi tambahan informasi bagi para pembaca yang ingin menambah wawasan terkait pengembangan karir, motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Martina Berto.

2. Manfaat Praktis

Bagi peneliti dapat menambah pengetahuan dan pengalaman langsung tentang hubungan antara pengembangan karir, motivasi kerja, budaya organisasi dan kepuasan kerja. Bagi perusahaan sebagai informasi dan bahan masukan apakah telah mengambil kebijakan dengan tepat sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang sesuai dengan harapan perusahaan. bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan referensi untuk penelitian selanjutnya .