

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi saat ini, perusahaan harus mampu bertahan mengingat bahwa persaingan bisnis semakin ketat. Perusahaan harus memiliki manajemen yang baik serta mampu untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dan memiliki peran yang besar sebagai penggerak utama dalam suatu perusahaan.

Menurut Suwatno dan Priansa (2014:183-185) Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal, pelaksanaan kegiatan tidak akan terselesaikan dengan baik. Agar perusahaan dapat dikatakan maju, maka bisa dilihat dari Sumber Daya Manusia di perusahaan yang bekerja secara maksimal dan bisa mencapai sasaran yang diinginkan.

Sumber daya manusia selain sebagai salah satu penentu keberhasilan organisasi atau perusahaan, di sisi lain mereka juga mempunyai pikiran, kebutuhan, perasaan, dan harapan-harapan tertentu (Hasibuan, 2014:10). Oleh sebab itu, perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal. Upaya yang harus dilakukan perusahaan untuk menciptakan kondisi tersebut adalah dengan memenuhi faktor-faktor kebutuhan karyawan yang akan menciptakan kepuasan kerja bagi karyawan.

Kepuasan kerja karyawan akan memiliki dampak yang positif bagi karyawan (Robbins dan Judge, 2015:49). Karyawan yang menerapkan disiplin kerja yang bagus akan memiliki kepuasan kerja yang tinggi sehingga setiap pekerjaan yang diberikan akan dapat diselesaikan dengan baik. Perusahaan harus bisa memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, salah satunya yaitu, pengembangan karir. Pengembangan karir akan mendorong

meningkatkan kepuasan kerja karyawan, karena pengembangan karir yang tepat akan mendorong semangat kerja, kreativitas dan sikap kerja karyawan.

Kepuasan kerja karyawan, baik individu maupun tim dalam perusahaan dapat dinilai dari dengan standar pekerjaan (*Job desk*) masing-masing divisi yang telah ditetapkan dan ketrampilan teknis yang berhubungan dengan pekerjaan Robbins, 2016:260). Upaya peningkatan kepuasan kerja karyawan terutama yang berkaitan dengan pengembangan karir dan disiplin kerja membuat sebagian pihak karyawan perusahaan bisa memberikan loyalitas nya kepada perusahaan. Pengembangan karir dan disiplin kerja sangat penting terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan dalam perusahaan, karena dengan adanya pengembangan karir yang tepat dan disiplin kerja yang baik, karyawan dapat memberikan pengaruh yang positif terhadap organisasi atau perusahaan.

Kepuasan dan kenyamanan kerja yang dirasakan oleh karyawan adalah hal yang penting, karena akan menumbuhkan semangat karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Namun semua yang berkaitan dengan hal tersebut diatas sangat tergantung dari pihak Perusahaan untuk memfasilitasi. Jika pihak perusahaan tidak memperhatikan apa yang menjadi kebutuhan karyawan, maka akan terlihat dari suasana dan lingkungan kerja yang kurang nyaman dirasakan, bukan saja oleh karyawan tetapi oleh *client* juga. Hal tersebut dapat menghambat dan dampaknya akan dirasakan oleh perusahaan juga tentunya.

Salah satu fungsi manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah melakukan pengembangan karir untuk mencapai kepuasan kerja karyawan hasil yang maksimal (Veithzal Rivai, 2011:13). Karyawan biasa rasanya sulit untuk mendapat jabatan yang lebih tinggi karena pengembangan karir di PT. Cipta Pratama Karya pelaksanaannya belum maksimal. Persepsi karyawan terhadap pengembangan karier pada perusahaan yang seakan-akan tidak ada perkembangan, karena pengembangan karier hanya diprioritaskan bagi karyawan yang secara langsung menangani pekerjaan-pekerjaan yang berkaitan dengan pembangunan proyek. Karyawan-karyawan yang menangani pekerjaan administratif harus bersabar menunggu waktu yang lebih lama untuk mendapatkan promosi pada jenjang karir yang lebih tinggi. Perusahaan juga jarang melakukan rotasi dan mutasi, sehingga karyawan yang kurang senang

dengan posisi pekerjaan yang sekarang tidak bisa berpindah pada posisi yang dianggap sesuai dengan kemampuannya.

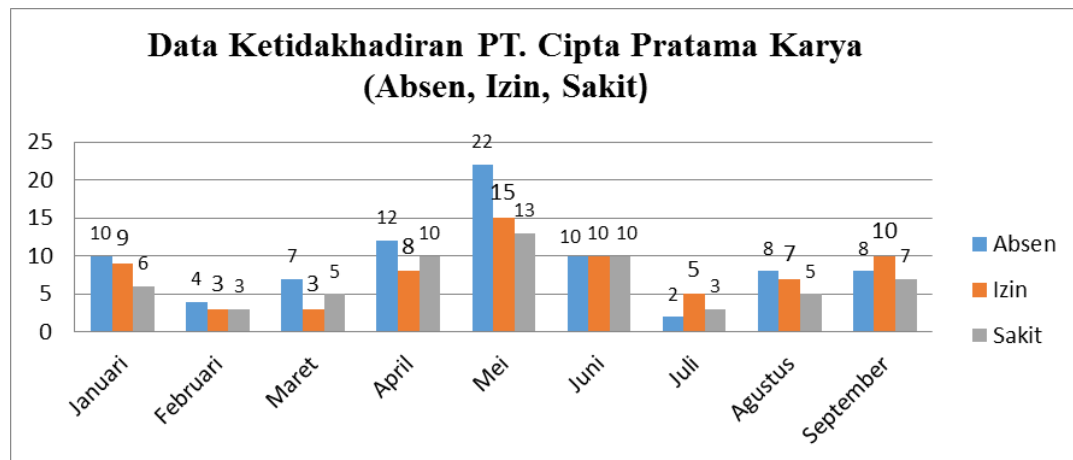
Disiplin kerja merupakan salah satu indikator untuk mengukur kepuasan kerja. Seseorang yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi akan bekerja dengan baik tanpa adanya pengawasan (Hasibuan, 2017:202). Kedisiplinan yang terbentuk dalam diri karyawan tanpa adanya paksaan menimbulkan hal yang baik dengan mentaati segala peraturan yang berlaku dalam organisasi dan akan mencapai kematangan psikologis sehingga menimbulkan rasa puas dalam diri seseorang. Melalui kedisiplinan dapat mencerminkan kekuatan dan keberhasilan dalam pekerjaannya.

Disiplin kerja merupakan kunci keberhasilan sebuah perusahaan, sehingga dapat menciptakan kepuasan kerja dalam perusahaan. Hasibuan (2013:76) menjelaskan disiplin kerja merupakan kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun, terus-menerus, dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

Berdasarkan data yang ada mengenai disiplin kerja karyawan pada PT. Cipta Pratama karya masih ada karyawan yang tidak mentaati aturan disiplin kerja yang telah ditetapkan. Pelanggaran disiplin yang sering dilakukan oleh karyawan antara lain: terlambat masuk kerja, tidak berada ditempat kerja pada saat jam bekerja, masih adanya karyawan yang tidak masuk kerja dengan berbagai alasan yang kurang jelas sehingga jarang memiliki hari kerja yang penuh, melakukan kegiatan lain pada saat jam kerja. Tingginya tingkat absensi diakibatkan oleh kurangnya disiplin sehingga kepuasan karyawan dalam bekerja rendah.

Tingkat kepuasan kerja yang rendah dapat ditunjukkan dengan data absensi karyawan Cipta Pratama Karya mulai periode Januari 2020 sampai dengan September 2020, sebagai berikut:

Gambar 1.1 Ketidakhadiran PT. Cipta Pratama Karya



Sumber: PT. Cipta Pratama Karya

Berdasarkan pada tabel 1.1 terlihat jumlah absensi karyawan ditahun 2020 pada periode Januari sampai dengan September melebihi batas yang dapat di toleransi. Jumlah ketidakhadiran yang berkaitan dengan absen, sakit, dan izin yang masih dapat ditoleransi per bulan sebanyak 3 hari.

Kemudian faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan (Nitisemito, 2013:209). Faktor yang mendorong kepuasan kerja adalah kondisi kerja yang mendukung. Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang sangat penting bagi karyawan dalam suatu perusahaan. Lingkungan kerja yang baik sangat membantu karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Dalam hal ini yang dimaksud lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan setiap tugas yang dibebankan kepadanya (Danang, 2015:38). Misalnya dengan adanya fasilitas kantor yang lengkap, di PT. Cipta Pratama Karya terdapat fasilitas yang cukup lengkap untuk mendukung karyawan menyelesaikan pekerjaannya. Jika karyawan merasa ada fasilitas yang kurang mendukung untuk mendukung pekerjaan, dapat langsung memberi info kepada pihak *maintanance* untuk segera diperbaiki. Akan tetapi hubungan antar rekan kerja kurang harmonis, komunikasi antar rekan kerja tidak berjalan dengan baik dalam perusahaan sehingga sering terjadi kesalahan dalam bekerja.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, diantaranya adalah faktor pengembangan karir, disiplin kerja, serta lingkungan kerja (Sutrisno, 2014:77). Sehubungan dengan hal tersebut maka penulis melakukan penelitian yang berjudul **“PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. CIPTA PRATAMA KARYA”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka yang menjadi ruang lingkup permasalahan penelitian adalah, sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan?
2. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan?
3. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan?
4. Apakah terdapat pengaruh pengembangan karir, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.
4. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat-manfaat yang ingin dicapai dari penelitian yang dilakukan ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti. Peneliti berharap dapat menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh pengembangan karir, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dalam perusahaan.
2. Bagi Perusahaan. Peneliti dapat memberikan gambaran yang mendalam bagi pihak PT. Cipta Pratama Karya mengenai faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan melalui variabel gaya pengembangan karir, disiplin kerja, dan lingkungan kerja.
3. Peneliti selanjutnya. Hasil bisa dijadikan sebagai acuan bagi rekan peneliti lain dalam penelitian selanjutnya yang mempengaruhi topik faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.