

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia berperan penting dalam menentukan berhasil tidaknya suatu perusahaan mencapai tujuan yang hendak dicapai. Oleh sebab itu, sumber daya manusia dalam perusahaan memerlukan suatu kerangka kerja yang stabil dan dapat dipahami, yang dijadikan landasan untuk bekerja sama ke arah tujuan perusahaan.

Untuk mencapai suatu kerja sama yang baik diperlukan suatu wadah yaitu organisasi. Organisasi merupakan bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama dan terikat secara formal. Menurut (Pratiwi, 2018) Organisasi merupakan sebuah wadah bagi beberapa orang untuk melakukan kerjasama dalam upaya mencapai sebuah tujuan yang telah ditentukan oleh organisasi tersebut. Dalam suatu organisasi selalu terdapat hubungan antara seseorang atau kelompok orang yang disebut pimpinan dan bawahan. Struktur organisasi merupakan gambaran organisasi perusahaan dalam bentuk bagan yang menunjukkan bagian-bagian dalam perusahaan serta tugas dan tanggung jawab antara bagian-bagian tersebut. Struktur organisasi yang baik akan mempermudah pelaksanaan koordinasi, komunikasi, pengecekan, dan pengawasan semua aktivitas dalam mencapai tujuan perusahaan.

Dalam setiap organisasi atau perusahaan untuk meningkatkan kinerja yang tinggi perlu adanya pemberian kepuasan kerja terhadap karyawan. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja akan berupaya meningkatkan kinerjanya dan selalu mengutamakan kinerja yang unggul, sehingga dengan demikian perusahaan akan mudah bersaing dengan perusahaan lainnya.

Menurut Mangkunegara (2017) kepuasan kerja adalah tingkat afeksi seorang pekerja terhadap pekerjaan dan situasi pekerjaan yang berkaitan dengan sikap pekerja atas pekerjaannya. Selain itu, kepuasan kerja mencakup berbagai hal seperti kondisi dan kecenderungan perilaku seseorang (Bahri & Nisa, 2017). Menurut Wexley dan Yukl dalam Wilson Bangun (2017) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya, bermacam-macam sikap seseorang terhadap pekerjaannya mencerminkan

pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan harapannya terhadap pengalaman masa depan. Pekerjaan yang menyenangkan untuk dikerjakan dapat dikatakan bahwa pekerjaan itu memberi kepuasan bagi pemangkunya. Kejadian sebaliknya ketidakpuasan akan diperoleh bila suatu pekerjaan tidak menyenangkan untuk dikerjakan. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dari karyawan adalah motivasi kerja dan pengembangan karir.

Faktor pertama yang dipertimbangkan kepuasan kerja karyawan adalah motivasi kerja. menurut Rivai (2015), mendefinisikan motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Menurut Siswanto (2019) motivasi dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan (*moves*) dan mengarah atau menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan. Kebutuhan tersebut timbul akibat adanya berbagai hubungan. Kebutuhan dapat berwujud fisik biologis serta sosial ekonomis. Akan tetapi yang lebih penting adalah adanya kebutuhan (*needs*) yang bersifat sosial psikis, misalnya penghargaan, pengakuan, keselamatan, perlindungan, keamanan, jaminan sosial, dan sebagainya. Jadi secara singkat motivasi diartikan sebagai bagian integral dan hubungan perburuhan dalam rangka proses pembinaan, pengembangan, dan pengarahan sumber daya manusia.

Parashakti (2020) mengemukakan bahwa motivasi kerja dapat merangsang atau meningkatkan semangat kerja. Motivasi kerja diartikan sebagai kondisi yang mempengaruhi, membimbing, dan memelihara perilaku terkait pekerjaan. Menurut McCormick (2015) motivasi kerja seorang karyawan dapat tumbuh sendiri, atau perlu dimotivasi dan didorong oleh pimpinan / manajer. Dengan adanya motivasi atau dorongan dari atasan maupun lingkungan kerja akan menimbulkan rasa puas karyawan bekerja di perusahaan tersebut.

Faktor kedua yang dipertimbangkan kepuasan kerja karyawan adalah pengembangan karir. Menurut Hasibuan (2016), pengembangan karir adalah

perpindahan yang memperbesar tanggung jawab karyawan ke jabatan yang lebih tinggi dalam sebuah organisasi sehingga kewajiban, hak dan status menjadi lebih besar. Cruz (2011) mengemukakan pandangan lain untuk menjelaskan pengembangan karir yang dapat diartikan sebagai upaya formal dan berkelanjutan yang difokuskan pada pembinaan karyawan yang lebih baik. Sedangkan pendapat (Kumalasari et al., 2015), Pengembangan karir merupakan suatu kondisi terkait peningkatan status seseorang dalam sebuah organisasi ada jalur karir yang telah ditetapkan. Bagi karyawan dengan adanya pengembangan karir dapat meningkatkan semangat kerja demi mencapai kedudukan yang diinginkan sehingga akan menimbulkan rasa kepuasan kerja tersendiri.

PT Trijaya Tirta Dharma Bandar Lampung Struktur organisasi yang berbentuk lini dan staf. Setiap garis yang menghubungkan atasan dengan tingkat yang lebih rendah menggambarkan pendelegasian wewenang kepada bawahan dan tanggung jawab bawahan untuk melaporkan kepada kepala bagian yang mengkoordinasikan bagian yang bersangkutan.

Sejarah singkat PT Trijaya Tirta Dharma Bandar Lampung. Perusahaan berdiri tanggal 26 November 1999 dengan akta notaris yang dibuat oleh Lianawati Tjendra, SH. Perusahaan berkedudukan di Jl. Saleh Raja Kusuma Yudha, Kelurahan Sumur Putri, Sukarame II, Bandar Lampung. PT Trijaya Tirta Dharma Bandar Lampung juga telah tercatat dalam Tambahan Berita Negara R.I. tanggal 26 September 2000 No. 77. Perusahaan ini sudah mempunyai NPWP dengan No: 1.954.666.2-322.

Kinerja karyawan yang ada pada PT. Trijaya Tirta Dharma sangat baik, hal ini bisa dilihat dari hasil pekerjaan yang ada. Hal ini dibuktikan dengan kinerja karyawan yang sangat bersemangat dalam melakukan pekerjaannya sehingga target yang ditentukan perusahaan hampir selalu tercapai, kuantitas pada karyawan di PT. Trijaya Tirta Dharma sudah cukup baik, ini terlihat dari hasil produksi yang sering mengalami peningkatan sehingga mencapai standar yang ditentukan perusahaan. Dan para karyawan cenderung bersemangat dalam bekerja dan tidak ingin membuang-buang waktu pada saat melakukan pekerjaannya sehingga perusahaan banyak mengeluarkan hasil produksi yang dikerjakan

karyawan. Hasil produksi yang dilakukan karyawan dalam sehari dapat menjual 5-6 mobil pick up dan 2-3 mobil truck.

Karyawan yang memiliki semangat kerja tentu menginginkan kepuasan kerja dari perusahaan, namun hal ini terjadi pada beberapa karyawan yang melakukan *resign* yang merasa tidak mendapatkan kepuasan kerja karyawan sehingga memilih untuk berhenti kerja dengan beberapa faktor salah satunya adalah pengembangan karir. Setiap karyawan pasti menginginkan untuk naik jabatan yang lebih. Dengan adanya pengembangan karir yang diberikan kepada karyawan tentu akan menjadi motivasi bagi karyawan lainnya dan akan memberikan kepuasan pada karyawan yang dipromosikan.

Berikut ini adalah data karyawan yang melakukan *resign* di PT. Trijaya Tirta Dharma dalam kurun waktu 9 bulan.

Tabel 1.1

Daftar karyawan *resign*

Bulan	Jumlah Karyawan
Maret	5
April	6
Mei	4
Juni	5
Juli	7
Agustus	3
September	3
Oktober	2
November	5

Sumber : PT. Trijaya Tirta Dharma Bandar Lampung

Terlihat dari tabel 1.1 data karyawan yang melakukan *resign* setiap bulannya, hal ini tentu dikarenakan karyawan yang tidak merasakan kepuasan kerja. karyawan yang berhenti kerja beranggapan bahwa bekerja secara target merupakan pekerjaan yang tidak begitu mudah sehingga karyawan merasa kurang puas atas gaji yang diterima, padahal perusahaan sudah memberikan sesuai dengan target yang dicapai. Gaji merupakan indikator dari motivasi kerja sehingga

peneliti beranggapan bahwa karyawan yang berhenti kerja merupakan karyawan yang membutuhkan motivasi kerja.

Selain itu, karyawan yang berhenti kerja menginginkan pengembangan karir yang begitu cepat, sedangkan di perusahaan Great memiliki syarat tertentu untuk naik jabatan salah satunya adalah lama bekerja (lebih dari 1 tahun bekerja). Untuk pengembangan karir inipun tidak begitu mudah, pengembangan karir yang diberikan kepada karyawan yang sudah memiliki pengalaman sebelumnya dan tergantu dari bidang divisi yang dilamar seperti, jika melamar bagian produksi pengembangan karir hanya sebatas koordinasi tim dan jika melamar di bagian marketing atau sales memiliki kesempatan pengembangan karir sebagai leader. Dengan ini karyawan merasa kurang puas dan memilih untuk *resign* atau berhenti kerja.

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan oleh peneliti perusahaan PT Trijaya Tirta Dharma Bandar Lampung selain bertujuan untuk memberikan kepuasan bagi pelanggan atau konsumen minuman kemasan bermerek Great, perusahaan juga memiliki tujuan untuk memberikan kepuasan kerja bagi karyawan PT Trijaya Tirta Dharma Bandar Lampung. Kepuasan kerja merupakan perasaan pribadi karyawan yang dipengaruhi oleh persepsi tentang pekerjaan mereka yang terbentuk saat bekerja, mereka memperoleh hasil yang maksimal dan pengakuan dengan suasana dari lingkungan kerja yang baik. Memberikan kepuasan kerja karyawan dengan cara memberi motivasi dan pengembangan karir sangat penting, karena banyak karyawan dengan diberi suatu motivasi dapat bersemangat kerja lagi dan dengan diberikannya suatu pengembangan karir karyawan merasa bahwa keahliannya semakin berkemabang dan akan lebih semangat untuk giat mengasah kemampuannya.

Penelitian ini juga didukung oleh beberapa penelitian terdahulu yang serupa. Dimana penelitian yang sudah teruji mendapatkan hasil pengaruh yang berbeda-beda, adapun hasilnya ialah adanya pengaruh motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan berpengaruh secara negatif, dan pengaruh secara positif.

Berdasarkan hasil penelitian Rosalina dkk, (2018) dengan judul penelitian “Pengaruh Motivasi Kerja, Pengembangan Karir Dan Kepemimpinan Terhadap

Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT.BANK Sulut Go” menunjukkan hasil bahwa penelitian di uji secara simultan diperoleh bahwa variabel Motivasi Kerja, Pengembangan Karir Dan Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Bank. Sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh Syaiful Bahri & Yuni Chairatun Nisa (2017) dengan judul “Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan” yang menyatakan hasil bahwa pengembangan karir dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Akan tetapi hasil uji secara parsial diperoleh bahwa variabel pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Kemudian, berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Sinambela E.A dkk. (2018) dalam penelitian yang berjudul “Peranan Hubungan Kerja, Pengembangan Karir, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan” menunjukkan hasil bahwa di uji secara parsial diperoleh bahwa variabel hubungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu motivasi kerja dan pengembangan karir. Maka, penulis tertarik untuk melaksanakan sebuah penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Trijaya Tirta Dharma (Great Air Minum Dalam Kemasan)”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang masalah di atas, maka dapat ditentukan rumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu :

1. Apakah pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Trijaya Tirta Dharma?
2. Apakah pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Trijaya Tirta Dharma?

3. Apakah pengaruh motivasi dan pengembangan karir secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Trijaya Tirta Dharma?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan pokok permasalahan di atas maka diambil tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Trijaya Tirta Dharma?
2. Untuk mengetahui dan menganalisis Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Trijaya Tirta Dharma?
3. Untuk mengetahui dan menganalisis Apakah motivasi dan pengembangan karir berpengaruh secara simultan terhadap kerja karyawan PT. Trijaya Tirta Dharma?

D. Manfaat Penelitian

Dengan mengetahui pemecahan permasalahan, maka akan diperoleh beberapa manfaat, antara lain :

1. Manfaat Bagi Perusahaan
Hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam menentukan keputusan yang diambil oleh Perusahaan.
2. Manfaat Bagi Peneliti
Dengan penelitian ini diharapkan peneliti dapat menerapkan ilmu yang diperoleh selama perkuliahan dan menambah pengalaman, wawasan, serta belajar sebagai praktisi dalam menganalisis suatu masalah sehingga dapat mengambil keputusan yang terbaik.
3. Manfaat Bagi Peneliti Selanjutnya
Sebagai masukan untuk perkembangan penelitian lebih lanjut dan sumbangan pemikiran, untuk menambah referensi bagi penelitian yang sejenis.