

BAB I

LATAR BELAKANG

A. Latar Belakang Penelitian

Era globalisasi mengakibatkan pertumbuhan dan persaingan berkembang di segala bidang. Dalam hal ini perusahaan dituntut agar dapat bersaing dalam memperoleh keberhasilan dengan mempersiapkan sumber daya manusia dengan baik. Sumber Daya Manusia (SDM) ialah faktor vital pengembangan perusahaan. Sehingga perusahaan butuh untuk menjadikan kualitas dari sumber daya manusia menjadi lebih baik supaya bisa membantu organisasi dalam meraih tujuan. Untuk mencapai hasil yang optimal, menjadi keharusan kepada perusahaan dalam pemenuhan kaebutuhan setiap individu dari karyawan yang caranya antarlain dengan memperhatikan kondisi karyawan dan mampu menciptakan suasana kerja yang mendorong peningkatan kepuasan kerja.

Untuk mengidentifikasi kepuasan karyawan dalam bekerja dapat dilihat dari sikap yang ditunjukkan. Menurut Sunarta (2019) Tingkat kepuasan kerja yang tinggi biasanya bercirikan dengan karyawan yang bekerja keras dan bersikap positif. kepuasan karyawan dalam bekerja timbul akibat keterlibatan karyawan dan perasaan untuk dibutuhkan dalam memecahkan berbagai masalah dalam pekerjaannya, serta diberikan imbalan yang berupa upah, gaji, bonus, pujian, penghargaan, rasa hormat dan bentuk empati lainnya. Menurut Dziuba (2020) karyawan yang tidak puas itu tidak akan termotivasi dan merasa terganggu dengan rutinitas kerja, mereka akan lari dari tanggung jawab bahkan sampai menghindari pekerjaan. Ini berarti puas atau tidaknya karyawan dapat dilihat dari bagaimana perasaan dan sikap karyawan ketika menghadapi dan mengerjakan pekerjaan.

Karsana (2019), “mencantumkan ada tiga fitur penting kepuasan kerja. Pertama, organisasi harus dibimbing oleh nilai-nilai kemanusiaan. Kedua, perilaku pekerja tergantung pada tingkat kepuasan kerja mereka akan berpengaruh pada fungsi dan kegiatan mereka. Ketiga, kepuasan kerja dapat berfungsi sebagai indikator kegiatan organisasi”. Menurut Ismail (2019) Pengukuran kepuasan dari segi pekerjaan dapat membantu dalam mengidentifikasi aspek spesifik dari pekerjaan yang perlu untuk diperbaiki

PT “X” bergerak pada bidang Jasa *ground handling* dan kegiatan komersial lainnya yang mendukung bisnis penerbangan di bandar udara yang berlokasi di kemayoran, Jakarta. Peneliti melakukan wawancara kepada bagian *Human Capital* (HC) mengenai masalah-masalah yang terjadi, dan juga hal-hal yang berkaitan kepuasan kerja yang juga dipengaruhi pengembangan karir dan beban kerja.

Dengan adanya hasil wawancara, kuesioner pra-penelitian, dan data sekunder yang di dapat peneliti yang berasal dari PT “X” yaitu berupa data persentase kepuasan kerja karyawan dan jumlah rata-rata seminar dan pelatihan dalam satu tahun. Salah satu permasalahan yang dihadapi oleh PT “X” adalah adanya penurunan tingkat kepuasan kerja yang ditandai dengan turunya persentase kepuasan kerja yang diperoleh dari hasil survei karyawan akhir tahun 2021.

Tabel 1.1

Data persentase kepuasan kerja karyawan PT. X
Pada tahun 2019-2021

Tahun	Persentase kepuasan kerja
2019	89,13%
2020	91,45%
2021	87,45%

Sumber : Data diolah oleh HR PT “X” (2021)

Berdasarkan tabel 1.1 diatas, diperoleh pada persentase kepuasan kerja pada 2019 sebesar 89,13%, pada tahun 2020 presentase kepuasan kerja PT “X” sebesar 91,45%, dan pada tahun 2021 persentase kepuasan kerja karyawan PT “X” yaitu sebesar 87,45 %. Seperti yang dapat terlihat dalam tabel tersebut, pada tahun 2021 mengalami penurunan sebanyak 4%. Berdasarkan hasil wawancara pada *Human Capital* (HC) mengatakan bahwa turunnya persentase kepuasan kerja disebabkan oleh keterbatasan karyawan dalam menggunakan keahlian dan kemampuan yang dimiliki yang sudah dirasakan selama dua tahun terakhir. Selain itu sistem promosi pada perusahaan dinilai tidak transparan karena pada pengisian jabatan struktural kandidat sudah ditentukan oleh manajemen sesuai dengan jabatan yang paling mendekati, sehingga tidak semua pegawai memiliki kesempatan untuk promosi tersebut.

Dimana hal ini mengindikasikan kurangnya kepuasan kerja dan pengembangan karir. seperti yang terdapat dalam penelitian Arum (2021) yaitu Jika perusahaan tidak memiliki system pengembangan diri yang baik maka hal tersebutlah yang membuat karyawan menjadi tidak berkembang. Jik akaryawan yang memiliki potensi tidak didukung maka karir karyawan akan membuat tersebut tidak dapat meningkat. Hal ini didukung oleh temuan Andronicus (2020) bahwa, “pengembangan karir berdampak positif dan signifikan secara statistik atas kepuasan kerja, yang bisa dibaca menunjukkan kalau pengembangan karir yang sukses berdampak nyata terhadap kepuasan kerja karyawan”.

Pelatihan ialah indikator yang terdapat pada pengembangan karir karyawan sehingga dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Menurut Mufidah et. al (2020) pelatihan merupakan sebuah rangkaian perubahan guna meningkatkan keterampilan dan pengetahuan yang diharapkan dapat mengubah sikap karyawan untuk lebih efektif dalam menyelesaikan pekerjaannya atau tugas tertentu.

Tabel 1.2
Data jumlah rata-rata Training dan Seminar PT. X

Ketentuan Rata-rata Training dan seminar (semula)	Ketentuan Rata-rata training dan seminar (setelah pengurangan)
55.3 jam/ karyawan	35,55 jam / karyawan

Sumber : Data diolah oleh HR PT “X” (2021)

Jumlah rata-rata pada training dan seminar semula berjumlah 55.3 jam / karyawan. Lalu terjadi pengurangan jumlah rata-rata training menjadi 35.55 jam / karyawan. Terjadinya pengurangan dalam pelatihan tersebut dikarenakan adanya hambatan dari pandemic covid-19 terlebih pada bulan juli-desember 2021. Dengan adanya pengurangan tersebut membuat beberapa program pelatihan dan seminar tidak dapat dilaksanakan. Pelatihan yang merupakan indikator dalam pengembangan karir yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Menurut Massie, Tewal and Sendow dalam Siti Mufidah et. al (2020) pelatihan merupakan Langkah guna memnambah pengetahuan dan keterampilan, pelatihan dapat mengubah sikap karyawan untuk lebih efektif dalam menyelesaikan pekerjaannya atau tugas tertentu.

Selain itu, peneliti melakukan pra-riset kepada 23 Karyawan Tetap PT “X” melalui google formulir guna untuk memperkuat dan melihat gambaran mengenai Pengembangan Karir dan Beban kerja pada PT “X”. Berikut adalah hasilnya :

Tabel 1.3
Hasil Kuesioner Pra Riset Variabel Pengembangan Karir

Pengembangan karir		Ya	Tidak
1.	karyawan memiliki kesempatan yang adil dalam peningkatan karier atau promosi	43%	57%

2.	Informasi terkait peluang promosi akan diberitahukan oleh perusahaan.	34%	65%
3.	Saya puas dengan sistem promosi yang ada di perusahaan.	13%	87%
4.	Atasan memberikan sikap kepedulian dan terlibat pada pengembangan dan rencana karir.	39%	61%
5.	Adanya kesempatan guna meningkatkan keahlian diri dengan adanya pelatihan, diklat dan beasiswa.	48%	52%

Sumber: Data Diolah Oleh Peneliti (2022)

Didapat dari hasil pra-riset menunjukkan sebesar 57% (12 orang) yang merasa bahwa karyawan merasakan kesempatan dalam promosi dan peningkatan karir tidak ada. Selanjutnya sebanyak 65% (15 orang) merasa informasi terkait pada promosi dirasa tidak diberitahukan dengan baik. Berikutnya sebanyak 87% (20 orang) merasa tidak puas dengan promosi yang ada di perusahaan. Lalu sebanyak 61% (14 orang) merasa bahwa atasan tidak peduli dan terlibat dalam perencanaan dan pengembangan karir karyawan. Selanjutnya, sebanyak 52% (12 orang) merasa tidak memiliki kesempatan untuk mengembangkan diri atau kompetensinya melalui beasiswa, pelatihan, dan pendidikan. Seperti yang terlihat pada hasil kuesioner diatas bahwa karyawan merasa tidak puas dengan promosi yang dilakukan oleh organisasi seperti kurangnya kesempatan yang sama dari para karyawan, atasan yang kurang peduli dan kurang terlibat dalam perencanaan dan pengembangan karir hingga kurangnya informasi yang diberikan.

Dikatakan dalam penelitian Milosheva (2021) dengan tidak memadainya informasi karir dapat menyebabkan keraguan dalam berkarir, selain itu penyediaan informasi merupakan satu fungsi utama dalam penyuluhan karir. Menurut Yaningsih (2022) bahwa salah satu indikator dalam pengembangan

karir adalah informasi tentang berbagai peluang promosi. Hal ini didukung oleh pendapat yang diutarakan penelitian Zulkifli (2017) bahwa hal-hal yang dapat berpengaruh kepada pengembangan karir antara lain spesifikasi kerja, uraian kerja, promosi, sosialisasi, Kesesuaian antara pangkat dengan jabatan, dan komunikasi.

Pendidikan dan pelatihan yang diberikan dapat mengungkap potensi personel yang sebelumnya tersembunyi, yang kemudian dapat dimanfaatkan untuk memenuhi tujuan organisasi. Dengan demikian kesimpulan yang dapat diambil adalah pengembangan karir memiliki hubungan erat dengan Pendidikan dan pelatihan (Mailina, 2020). Menurut Niati (2021) menyatakan pelatihan yang dijalankan karyawan adalah sebuah usaha untuk mengajarkan keterampilan, pengetahuan dan juga sikap tertentu hingga pegawai dapat menjadi lebih ahli dan juga dapat menjalankan tanggung jawab sesuai dengan standar kerja yang diberikan dengan sangat baik.

Tabel 1.4
Hasil Kuesioner Pra Riset Variabel Beban Kerja

Beban Kerja		Ya	Tidak
1.	Tugas diberikan secara mendadak dengan jangka waktu yang singkat.	87%	13%
2.	Selama ini saya merasa pekerjaan yang saya lakukan terlalu banyak.	65%	35%
3.	Pegawai yang ada sudah sesuai dalam menangani pekerjaan yang diberikan	48%	52%
4.	Pekerjaaan yang saya lakukan harus berpacu dengan waktu yang diberikan (<i>deadline</i>)	91%	8,6%

Sumber: Data Diolah Oleh Peneliti (2022)

Menurut hasil penelitian pendahuluan, 87 persen karyawan percaya bahwa mereka diberi tugas dalam waktu singkat, selanjutnya sebanyak 65% merasa

bahwa pekerjaan yang dilakukan terlalu banyak, sebanyak 52% merasa bahwa total pegawai yang bekerja belum cukup untuk mengurus dan juga menangani jumlah pekerjaan yang diberikan organisasi. Berikutnya sebanyak 91% merasa bahwa dalam mengerjakan pekerjaan selalu berpacu dengan waktu. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Talo (2020), “beban kerja adalah proses dari sebuah tugas yang wajib diselesaikan dalam jangka waktu yang sudah ditentukan”. Apabila pekerja dapat tidak dapat menyelesaikannya maka tugas dan kegiatan itu jadi beban kerja.

Muliana (2020) dalam penelitiannya mengemukakan, seorang pekerja sangat membutuhkan waktu kerja yang tertata saat mengerjakan dan juga menyelesaikan tugasnya sehingga lama bekerja, jam kerja, perencanaan karir, waktu istirahat hingga pengupahan dapat menjadi penentu terhadap beban kerja yang akan dialami pegawai dalam organisasi. Menurut Paijan dan Putri (2019) Perusahaan juga bertanggung jawab atas beban kerja para pegawai yang dimana apabila beban kerja berlebihan dapat memberikan tekanan saat bekerja sehingga berakibat pada kurangnya perhatian karyawan dalam bekerja sehingga konsentrasi akan menurun. Selain itu, apabila seorang pegawai mengalami kelelahan dan stress dapat timbul akibat beban kerja yang terlalu melebihi kemampuan dari pegawai tersebut, yang pada akhirnya dapat berdampak pada kepyasan kerja karyawan.

Berdasarkan hasil dari wawancara dan permasalahan yang sudah diuraikan diatas, maka peneliti memutuskan guna melaksanakan studi dengan judul **“Pengaruh Pengembangan Karir dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT X”**

B. Perumusan Masalah

Dengan latar belakang yang telah dipaparkan peneliti sebelumnya, maka perumusan masalah dapat ditetapkan dengan sebagai berikut:

- a. Bagaimana gambaran dari Pengembangan karir, Beban Kerja , dan kepuasan kerja pada karyawan PT “X”?
- b. Apakah pengembangan karir berdampak pada kepuasan kerja pada karyawan PT “X”?
- c. Apakah Beban Kerja berdampak pada kepuasan kerja pada karyawan PT “X”?
- d. Apakah Pengembangan Karir dan Beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT “X”?

C. Tujuan Penelitian

Dengan latar belakang dan juga permasalahan masalah yang sudah tertera, peneliti memiliki tujuan penelitian yang dilakukan pada PT “X” dengan sebagai berikut:

- a. Guna mengetahui deskripsi pengembangan karir, beban kerja, kepuasan kerja karyawan pada PT “X”.
- b. Guna mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT “X”.
- c. Guna mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT “X”.
- d. Guna mengetahui pengaruh pengembangan karir dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT “X”.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang diinginkan peneliti dari hasil penelitian ini yakni:

1. Bagi Peneliti
Diharapkan penelitian ini akan menghasilkan pemahaman yang lebih kuat tentang manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam hal peningkatan karir, beban kerja, dan kepuasan kerja.
2. Bagi Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Studi ini bisa dipakai sebagai referensi dan juga referensi dalam pembuatan penelitian sejenis, khususnya pengaruh peningkatan karir dan beban kerja terhadap kepuasan kerja.

3. Bagi Universitas Negeri Jakarta

Diharapkan studi ini bisa dipakai sebagai sumber belajar, khususnya bagi mahasiswa dengan konsentrasi manajemen sumber daya manusia.

E. Kebaruan Penelitian

Penelitian ini dilakukan oleh peneliti dengan bersumber dari jurnal-jurnal dan buku yang membahas penelitian mengenai variabel yang terkait, yaitu pengembangan karir, beban kerja, dan kepuasan kerja. Jurnal yang telah dijadikan sumber umumnya adalah jurnal internasional dan nasional yang diakses melalui google scholar. Namun, terdapat perbedaan dalam penelitian ini, yaitu dalam pengolahan data statistic dan hubungan variabel. Pada penelitian yang dilakukan Hayati et, al. (2022) “THE RELATIONSHIP BETWEEN WORKLOAD AND CAREER DEVELOPMENT ON JOB SATISFACTION Case Study PT XYZ”. Menggunakan PLS-SEM untuk menentukan analisis model struktural dengan hasil beban kerja tak berpengaruh langsung atas kepuasan kerja, tapi pada studi ini dilaksanakan uji hipotesis memakai regresi linier berganda pada software SPSS.