

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan sebuah organisasi. Sumber daya manusia memiliki potensi yang sangat besar bagi perusahaan dalam menjalankan aktivitasnya, bahkan maju mundurnya sebuah perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Karyawan sebagai sumber daya manusia merupakan aset berharga yang sangat dibutuhkan dalam menentukan kesuksesan berdirinya sebuah perusahaan. Dengan memiliki karyawan yang berkualitas, maka perusahaan mampu menciptakan keseimbangan internal perusahaan, mencakupi tujuan, sasaran, serta aktivitas dari berbagai pihak yang ada dalam perusahaan tersebut, karena kesuksesan dalam suatu perusahaan bergantung kepada karyawan yang ada dan bekerja di dalamnya. Oleh karena itu, setiap karyawan harus bisa merasakan kepuasan setiap melakukan pekerjaannya.

Kepuasan kerja merupakan hal yang penting bagi perusahaan dalam menciptakan keberlangsungan hidup organisasinya. Hal ini disebabkan kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja pegawai seperti perilaku malas, rajin, atau produktif, artinya perilaku manusia ditentukan oleh motif atau kebutuhan dalam diri manusia berdasarkan pada pengenalan yang diterima sebelumnya serta berhubungan dengan situasi dan perannya dalam organisasi (Indrasari, 2017). Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung akan lebih memiliki kepedulian yang tinggi terhadap perusahaan yang menaunginya, kemudian mereka akan berusaha memperbaiki kinerjanya, memberikan layanan terbaik yang bisa dilakukan serta meningkatkan produktivitas perusahaan tersebut. Oleh karena itu perusahaan harus menumbuhkan kepuasan kerja pada karyawannya agar mereka dapat

menemukan kebermanaknaan dalam bekerja dan alasannya dalam bekerja, yang akhirnya membuat karyawan tersebut mencintai apa yang dilakukannya.

Di Indonesia sendiri, berdasarkan hasil survei yang dilakukan oleh salah satu *platform* komunitas online (Jobstreet, 2022) terhadap 17,623 koresponden tentang kepuasan karyawan terhadap pekerjaan mereka, dari hasil survei tersebut menunjukkan bahwa 73% karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaannya dikarenakan beberapa faktor, 60% diantaranya mengaku karena tidak memiliki jenjang karir di kantor mereka sekarang. Salah satu faktornya ialah karena perusahaan yang gagal menyediakan program pengembangan karir bagi para karyawannya. Menurut Pratiwi dan Sari (2023) pengembangan karir merupakan suatu rangkaian dalam suatu organisasi di mana karyawan dapat mengembangkan karirnya, dan organisasi memegang peranan yang sangat penting dalam pengembangan karir seorang individu. Sari, Rahmania dan Anshori (2023) juga menjelaskan tentang pengembangan karir sebagai kegiatan manajemen SDM pada dasarnya memiliki tujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan oleh para karyawan agar semakin memberikan kontribusi terbaik dalam mewujudkan tujuan perusahaan.

Peluang pengembangan karir merupakan salah satu faktor yang menentukan bertahan atau tidaknya seorang karyawan dalam bekerja. Setiap karyawan pastinya ingin memiliki jenjang karir yang terus berkembang dan bergerak menuju posisi yang lebih tinggi. Perusahaan harus bisa menerima kenyataan, bahwa eksistensi perusahaannya di masa yang akan datang tergantung pada sumber daya manusia yang dimilikinya. Tanpa memiliki sumber daya manusia yang kompetitif sebuah perusahaan akan mengalami kemunduran dan akhirnya perusahaan tersebut dapat tersisih karena ketidakmampuannya dalam menghadapi pesaing di masa mendatang. Sayangnya tidak semua perusahaan menganggap bahwa pengembangan karir karyawan adalah sesuatu hal yang harus dipikirkan.

Dikutip oleh Yudanti dan Berlion (2022) dalam Kompas.com admin HRD Bacot, dalam seminar Obsesif musim kelima bertajuk “Pentingnya

Pengembangan Karyawan” menekankan pentingnya pengembangan karyawan karena setiap karyawan yang memiliki nilai lebih tentu akan meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan kreativitas kerja. Maka dari itu, pengembangan karyawan harus dilakukan secara serius yang disertai dengan proyeksi pada masa depan. Melalui kegiatan pengembangan karir ini semangat kerja karyawan akan lebih meningkat begitupun dengan tingkat kepuasan kerjanya, hal tersebut tentunya akan mendorong performa karyawan menjadi lebih baik dan akan berdampak positif pula bagi perusahaan itu sendiri. Ketika karyawan diberikan kesempatan untuk mengembangkan karir maka kepuasan kerja karyawan akan terpenuhi. Dengan adanya program pengembangan karir juga perusahaan dapat lebih meningkatkan dorongan atau motivasi kepada para karyawannya untuk bisa lebih berprestasi serta memberikan kontribusi yang maksimal kepada perusahaan, yang mana motivasi dalam diri karyawan tersebut nantinya juga akan ikut mempengaruhi kepuasan kerja bagi para karyawannya.

Motivasi itu sendiri merupakan suatu dorongan yang timbul secara sadar maupun tidak sadar dalam diri seseorang guna melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu. Apabila ia menginginkan sesuatu, maka ia akan terdorong untuk melakukan aktivitas tertentu untuk memperoleh apa yang diinginkan. Menurut Setiono dan Sustiyatik (2020) 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. Motivasi kerja dapat dikatakan sebagai penggerak maupun pendorong yang dapat memicu timbulnya rasa semangat kerja serta mampu mengubah tingkah laku individu karyawan untuk menuju pada hal yang lebih baik.

Motivasi kerja dapat timbul dalam diri setiap karyawan seperti rasa ingin bertanggung jawab atas pekerjaannya maupun dirangsang oleh faktor dari luar, dalam hal ini yaitu perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja. Menurut Mahu, Darsono & Natsir, (2021) motivasi memiliki peranan penting

dalam sebuah organisasi, tanpa adanya motivasi, pekerja tidak akan berhasil menyelesaikan suatu pekerjaan dengan maksimal karena tidak ada kemauan yang berasal dari dalam diri pekerja itu sendiri, yang muncul hanyalah rutinitas. Perusahaan juga turut berperan penting dalam masalah pemberian motivasi bagi para karyawannya, seperti pemberian tunjangan, promosi, dan sebagainya. Berada di tempat kerja seharian penuh dan menghadapi masalah-masalah yang terjadi pastinya membuat karyawan rentan mengalami stress kerja, maka jika tidak diiringi dengan adanya motivasi hal tersebut dapat menyebabkan karyawan mengalami kesulitan dalam menjalankan pekerjaannya.

Gallup Worlwide (sebuah lembaga riset internasional) melakukan survei tentang Motivasi Kerja Karyawan terhadap 73 ribu responden dari 141 negara di dunia, termasuk Indonesia. Hasil menunjukkan bahwa hanya 8% karyawan di Indonesia yang benar-benar memiliki level *engagement* yang tinggi, komitmen dan motivasi kuat dengan pekerjaannya. Sisanya, atau 92 % hanya melakukan pekerjaannya seperti biasa, berangkat, tugas selesai, pulang, lalu terima gaji di akhir bulan (Apriani & Iskandar, 2024). Padahal dengan adanya motivasi seorang karyawan akan memiliki keinginan kuat untuk berhasil dan akan merasa sangat senang dan bersemangat dalam bekerja yang kemudian akan menimbulkan adanya kepuasan kerja pada karyawan yang di mana pada akhirnya akan membuat mereka menjadi lebih produktif dan dapat memberikan kontribusinya secara optimal.

Selanjutnya, guna mengetahui lebih lanjut tentang masalah kepuasan karyawan, maka peneliti melakukan pra-riset kepada 30 orang karyawan PT X untuk melihat tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaan mereka di perusahaan tersebut. Hasil pra-riset dapat dilihat pada gambar di bawah ini.



Gambar 1.1 Hasil Pra-riset Kepuasan Kerja

Sumber: Diolah oleh peneliti (2025)

Berdasarkan hasil pra-riset pada gambar 1.1 yang telah dilakukan kepada 30 orang karyawan PT X dengan memberikan kuesioner mengenai kepuasan kerja menunjukkan hasil bahwa sebesar 53,3% atau 16 karyawan merasakan adanya ketidakpuasan terhadap pekerjaan mereka, sedangkan 14 responden lainnya merasakan kepuasan terhadap pekerjaan mereka. Hal ini berarti dapat dikatakan bahwa PT X memiliki masalah dengan kepuasan kerja. Apabila masalah ini terus berlanjut maka akan berdampak negatif terhadap kinerja karyawan itu sendiri. Oleh karena itu, untuk menemukan apa saja faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT X, peneliti melakukan pra-riset kepada 30 orang karyawan PT X. Hasil pra-riset tersebut dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 1.1 Faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja

Faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja	Jumlah
Motivasi	30%
Disiplin Kerja	16,7%
Lingkungan Kerja	16,7%
Pengembangan Karir	23,3%
Budaya Organisasi	12,3%

Sumber: Diolah oleh peneliti (2025)

Berdasarkan tabel 1.1 hasil pra-riset yang dilakukan kepada 30 karyawan aktif yang bekerja di PT X ditemukan beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT X. Faktor tertinggi yang mempengaruhi kepuasan kerja mereka adalah motivasi dengan persentase sebesar 30%, kemudian disusul oleh pengembangan karir dengan persentase

sebesar 23,3%, disiplin dan lingkungan kerja dengan persentase masing-masing sebesar 16,7% dan yang terakhir budaya organisasi dengan persentase sebesar 12,3%. Hal ini menunjukkan bahwa dua faktor terbesar yang mempengaruhi kepuasan kerja mereka adalah motivasi dan pengembangan karir. Mereka mengungkapkan bahwa motivasi yang ada dalam diri mereka maupun yang diberikan oleh perusahaan serta kesempatan untuk mengembangkan karir yang diberikan oleh perusahaan sangat membantu mereka dalam mencapai kepuasan kerja.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Anggraini dan Ardiansyah (2023) mengenai Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. KNA di dapatkan hasil bahwa pengembangan karir dan motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan permasalahan di atas, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian yang bertujuan untuk menguji pengaruh antara variabel bebas yaitu pengembangan karir dan motivasi terhadap variabel terikat yaitu kepuasan kerja dengan mengangkat judul: **“Pengaruh antara Pengembangan Karir Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan”**.

1.2 Pertanyaan Penelitian

Dari latar belakang masalah yang telah dikemukakan maka diperoleh rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT X?
2. Apakah terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT X?
3. Apakah terdapat pengaruh antara Pengembangan Karir dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT X?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari permasalahan penelitian di atas, maka tujuan umum penelitian adalah untuk memperoleh data empiris mengenai pengaruh variabel bebas pengembangan karir dan motivasi terhadap variabel terikat kepuasan kerja karyawan PT X, secara khusus tujuan penelitian ini yaitu:

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT X.
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT X.
3. Mengetahui dan menganalisis pengaruh antara Pengembangan Karir dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT X.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan guna menambah wawasan serta ilmu pengetahuan yang baru bagi peneliti khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Serta dapat menjadi sarana yang bermanfaat bagi peneliti dalam mengimplementasikan yang didapatkan selama masa kuliah.

1.4.2 Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan pertimbangan bagi instansi terkait dalam upaya meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan yang lebih baik lagi kedepannya serta memahami sumber daya manusia sehingga kepuasan kerja karyawan dapat meningkat.

1.4.3 Bagi Universitas Negeri Jakarta

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi kepustakaan serta dapat berguna sebagai dasar pemikiran bagi kemungkinan adanya penelitian sejenis di masa mendatang.