

BAB I

PENDAHULUAN

1 1.Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor yang berperan penting dalam suatu organisasi, baik dalam organisasi yang besar maupun yang kecil. Peranan sumber daya manusia ini merupakan implementasi strategi yang sangat penting sebagai subjek pelaksana dari strategi organisasi tersebut. Mereka mempunyai potensi seperti ide-ide dan pikiran, keahlian, perasaan, keinginan, status dan latar belakang pendidikan, usia, jenis kelamin dan lain-lain yang jika dibawa ke dalam organisasi dapat dimanfaatkan dan dioptimalkan potensinya untuk mencapai tujuan organisasi. Akibat adanya interaksi dengan karakteristik masing-masing serta banyak yang membentuk gaya hidup, pola perilaku, dan etika kerja, yang kesemuanya akan mencirikan kondisi suatu organisasi. Hal ini terjadi karena pengaruh dari sumber daya manusia itu sendiri dalam melaksanakan tugasnya.

Lingkungan kerja yang memadai diharapkan setiap karyawan akan terdorong untuk bekerja lebih baik, sehingga pada diri karyawan timbul keyakinan bahwa dengan bekerja lebih baik sesuai dengan tuntutan dan keinginan organisasi maka tujuan organisasi akan lebih mudah dicapai dan tujuan pribadi juga terpenuhi. Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada didalam lingkungannya. Oleh karena itu, hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif karena lingkungan kerja yang baik dan kondusif menjadikan karyawan merasa betah berada di ruangan dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan tugas-tugasnya sehingga kepuasan kerja akan terbentuk dan dari kepuasan kerja karyawan tersebut maka kepuasan kerja karyawan juga akan meningkat.

Pada umumnya peluang pengembangan karir merupakan salah satu faktor yang menentukan bertahan atau tidaknya seorang karyawan dalam bekerja. Untuk mendapatkan kinerja SDM yang baik maka kepuasan SDM juga menjadi perhitungan. Menurut I Komang A, dkk (2012), pengembangan karir adalah

peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir serta peningkatan oleh departemen HR untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi. Pengembangan karir juga merupakan aspek yang perlu diperhatikan dalam suatu organisasi, selain memikirkan rencana yang membawa keuntungan bagi suatu organisasi tentu karir karyawan juga perlu di rencanakan. Dengan adanya pengembangan karir pada suatu organisasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dengan pemikiran apakah ada *reward* yang diberikan oleh suatu organisasi terhadap sesuatu yang telah dikerjakan seorang karyawan. Kromei, Fadilah, dan Tomy (2019) menjelaskan bahwa pengembangan karir dan lingkungan kerja berpengaruh baik secara simultan dan parsial terhadap kepuasan kerja. Akhmal, Lala, dan Sari (2018) menjelaskan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif pada kepuasan kerja. Berdasarkan alasan tersebut dan research pada penelitian sebelumnya, penulis ingin melakukan penelitian pengembanganyang telah dilakukan oleh dengan menganalisis lingkungan kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan karyawan dalam bekerja.

Kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pegawai dan banyaknya yang mereka yakini apa yang seharusnya mereka terima (Hasibuan, 2001; Locke, 1995; Robbins, 1996 dalam Prabu Mangkunegara, 2005:7-8). Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan yang dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi pula kepuasan terhadap kegiatan tersebut (Rivai, 2013: 856). Konsep KomitmenOrganisasi Komitmen organisasi adalah motivator terkuat yang sangat mempengaruhi keinginan seseorang untuk memiliki kinerja yang baik, meningkatkan efisiensinya dan mengembangkan kemampuannya. Komitmen organisasi adalah penting untuk sebuah organisasi karena merupakan indikator dari tujuan, produktifitas, tingkat absensi dan turnover dari organisasi tersebut (Bushra, Usman dan Naveed,

2011:261). Luthans (dalam Bushra, Usman dan Naveed, 2011:261) menyatakan bahwa komitmen organisasi sebagai sebuah sikap yang menggambarkan loyalitas pegawai terhadap organisasinya dan merupakan sebuah proses yang berjalan dalam suatu organisasi. Salah satu hal yang harus diperhatikan dalam pelaksanaan pekerjaan yaitu tercapainya suatu kepuasan kerja yang baik tentu akan memberikan keuntungan tersendiri pada suatu organisasi tersebut. Namun, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi dalam mewujudkan kepuasan kerja yang diinginkan bisa dinilai dari beberapa faktor. Seperti lingkungan kerja, pengembangan karir, dan lain sebagainya.

Dalam penelitian ini peneliti meneliti tentang lingkungan kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kinerja karyawan. Apakah lingkungan kerja dan pengembangan karir memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Sehingga dari kepuasan kerja membuat seorang karyawan untuk konsisten dalam melakukan pekerjaan dan meminimalisir *turnover* dalam sebuah organisasi.

Berdasarkan paparan latar belakang diatas, peneliti mengangkat konsep tersebut sebagai bahan penelitian skripsi dengan judul “Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Melalui Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karir Pada PT Nusantara Sakti”

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang telah di uraikan peneliti, maka dapat disusun rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh yang sangat signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan?
2. Apakah terdapat pengaruh yang sangat signifikan antara pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, peneliti telah dapat mengetahui tujuan sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Untuk menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai referensi serta memberikan pandangan konseptual bagi peneliti sejenis dan ataupun penelitian selanjutnya dalam rangka memperluas ilmu pengetahuan untuk perkembangan dan kemajuan dunia pendidikan.

2. Manfaat praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pandangan tentang pengaruh pentingnya kepuasan kerja karyawan dengan memperhatikan lingkungan kerja dan pengembangan karir agar memberikan keuntungan bagi perusahaan dan karyawan.