

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah Penelitian

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang sangat penting dalam suatu organisasi, karena memiliki peran dan fungsi yang sangat penting, sehingga tidak dapat digantikan oleh sumber daya lainnya. Saat ini, sumber daya manusia tidak hanya dianggap sebagai sumber daya saja, tetapi dalam perkembangan terakhir, sumber daya manusia dianggap sebagai modal atau aset organisasi, sedangkan modal manusia dianggap tidak hanya sebagai aset, tetapi juga sebagai aset yang berharga (Hamali, 2017:20). Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan aset perusahaan yang membantu perusahaan untuk membantu tujuannya dengan mudah. Oleh karena itu, perusahaan harus mengelola aset tersebut dengan baik dengan memperhatikan factor-faktor yang dapat mempengaruhi kualitas perusahaan. Manajemen pribadi ini. Menciptakan kepuasan kerja yang sesuai dengan harapan perusahaan. Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya atau baik atau buruknya kinerja perusahaan sangat dipengaruhi oleh kepuasan kerja setiap individu dalam perusahaan (Afandi, 2018:41). Oleh karena itu, sumber daya manusia dipahami sebagai aset perusahaan yang digunakan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang nyaman atau tidak nyaman ketika memandang suatu pekerjaan. Kepuasan kerja penting karena berkaitan erat dengan kinerja. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya biasanya sukses. Kepuasan kerja dapat diekspresikan melalui pekerjaan yang menyenangkan dengan dukungan rekan kerja, sistem penggajian yang baik, kemampuan kerja

control kualitas dan kesempatan untuk maju. Kepuasan kerja merupakan hasil dari perbedaan sikap karyawan (Handoko. 2017:69). Menurut Mangkunegara (2016:74) menemukan bahwa kepuasan kerja merupakan variabel berdasarkan faktor kepercayaan organisasi. Di sisi lain, kepuasan merupakan salah satu kunci terpenting dalam dunia bisnis atau organisasi pelayanan publik. Keberhasilansuatu organisasi yang tumbuh dan berkembang sangat dipengaruhi oleh kepuasan terhadap segala aktivitasnya. Jadi, kepuasan kerja mengacu pada sikap karyawan setelah mereka merasakan apa yang mereka terima selama bekerja.

Berdasarkan hasil observasi awal kepada 10 pegawai di PT. BPR Tridarma Putri yang mengindikasikan bahwa adanya permasalahan terkait dengan kepuasan kerja karyawan, adapun hasil pra survei terkait dengan kepuasan kerja karyawan ditunjukkan pada tabel berikut.

Tabel 1.1
Hasil Pra Survei Kepuasan Kerja Pegawai di PT. BPR Tridarma Putri

No	Indikator	Jawaban			
		Setuju (orang)	%	Tidak Setuju (Orang)	%
1	Kesesuaian gaji dengan pekerjaan	4	40	6	60
2	Peluang mendapatkan promosi jabatan	3	30	7	70
3	Ketersediaan fasilitas yang mendukung pekerjaan	6	60	4	40
4	Perlindungan yang diberikan kepada karyawan atas risiko pekerjaan	2	20	8	80
	Rata-rata		37,5		62,5

Berdasarkan Tabel 1.1 menggambarkan bahwa kesesuaian gaji dengan pekerjaan direspon tidak setuju sebanyak 60 persen, peluang mendapatkan promosi jabatan direspon tidak setuju sebanyak 70 persen, ketersediaan fasilitas

yang mendukung pekerjaan direspon tidak setuju sebanyak 40 persen, perlindungan yang diberikan kepada karyawan atas risiko pekerjaan direspon tidak setuju sebanyak 80 persen. Nilai rata-rata respon karyawan yang tidak setuju sebesar 62,5 persen merupakan gambaran ketidakpuasan karyawan di tempat kerja di PT. BPR Tridarma Putri.

Salah satu prediktor dari kepuasan kerja adalah kompensasi. Menurut Mathis dan Jackson (2018:38) kepuasan yaitu rasa puas ataupun tidak puas yang dialami oleh tiap orang yang terdapat di dalam lembaga banyak dipengaruhi oleh banyak aspek antara lain merupakan ganti rugi yang didapatkannya sehabis melakukan pekerjaannya yang dialami oleh orang itu.

Kompensasi yang diberikan kepada individu yang bekerja di kantor atau perusahaan biasanya berupa imbalan finansial yang diterima karyawan secara langsung seperti gaji, bonus, komisi, insentif, dan ada juga hadiah tidak langsung seperti asuransi pension (jaminan hari tua). Selain itu, kompensasi finansial juga merupakan kompensasi yang tidak datang dalam bentuk pendanaan, tetapi juga dapat mempengaruhi kepuasan karyawan seperti tanggung jawab, peluang akan pengakuan, peluang adanya promosi, atau mental dan lingkungan di mana orang itu bekerja ataupun berada, seperti rekan kerja yang menyenangkan, praktik yang sehat, dan bertukar pikiran tentang pekerjaan (Hasibuan, 2017:38). Menurut Martoyo (2017:37) menegaskan bahwa semua pendapatan yang diterima dalam bentuk tunai, langsung atau tidak langsung, diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Oleh karena itu, gaji adalah jawaban yang diberikan industri kepada karyawannya sebagai imbalan atas

pekerjaan yang dilakukan, dengan tujuan untuk meningkatkan semangat karyawan terhadap pekerjaannya, sehingga mereka puas dengan tugasnya.

Berikut hasil penelitian awal mengenai kompensasi yang diberikan oleh pihak instansi kepada karyawan dengan mengajukan beberapa pertanyaan terhadap 10 karyawan PT. BPR Tridarma Putri, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 1.2
Hasil Pra Survei Kompensasi di PT. BPR Tridarma Putri

No	Indikator	Jawaban			
		Setuju (orang)	%	Tidak Setuju (orang)	%
1	Besaran insentif yang diterima disesuaikan dengan prestasi	4	40	6	60
2	Besaran tunjangan disesuaikan dengan status karyawan	3	30	7	70
3	Pemberian cuti	5	50	5	50
4	Asuransi perlindungan dalam pekerjaan	0	0	10	100
5	Pemberian fasilitas kepada karyawan	6	60	4	40
	Rata-rata		36		64

Pada Tabel 1.2 menggambarkan bahwa kesesuaian insentif yang diterima karyawan telah sesuai dengan prestasi kerja direspon tidak setuju sebanyak 60 persen, kesesuaian tunjangan yang diterima direspon tidak setuju sebanyak 70 persen, pemberian asuransi perlindungan dalam pekerjaan direspon tidak setuju sebanyak 100 persen. Kondisi tersebut dapat dikatakan menggambarkan fenomena yang terjadi terkait dengan ketidakpuasan akibat dari kompensasi.

Khair (2019), Hatta dan Musnadi (2017), Pangesti (2019), Anggraini (2020) dan Pratama (2019) menilite pengaruh reward terhadap kepuasan kerja, menuurtnya reward berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun

hasilnya berbeda-beda, penelitian Seidy (2018) menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Menciptakan kepuasan kerja tidaklah mudah karena kepuasan kerja dapat tercipta apabila variable yang mempengaruhinya adalah pengembangan karir. Menurut Ricky (2017:72) pengembangan karir adalah upaya yang diatur, formal, dan terencana untuk mencapai keseimbangan antara kebutuhan karir individu dan tuntutan pekerjaan organisasi. Mengidentifikasi sumber daya manusia yang tepat untuk bidang dan jenjang pendidikan dapat meningkatkan kepuasan kerja karena mengaktifkan motivasi untuk bekerja di bidang yang dirasakan lebih baik.

Menurut Handoko (2017:38) menyebutkan bahwa pengembangan karir dapat didefinisikan sebagai kegiatan SDM yang ditujukan untuk membantu karyawan merencanakan karir masa depan mereka. Sehingga karyawan yang terkena dampak dan perusahaan dapat berkembang secara optimal. Perusahaan yang berfokus pada karir memperlakukan karyawan mereka sebagai aset berharga yang perlu dilatih, dikembangkan, dan dipelihara. Namun seiring perkembangannya, perusahaan seringkali mengabaikan pengelolaan sumber daya manusianya. Meskipun pentingnya manajemen sumber daya manusia dalam lingkungan bisnis sudah sering terdengar, namun jarang disikapi secara terencana dan terarah, baik oleh perusahaan maupun oleh individu seperti karyawan itu sendiri. Pengembangan karir dengan demikian mengacu pada upaya untuk mencapai perubahan yang bermanfaat untuk mencapai karir.

Program pengembangan karir bagi karyawan PT. BPR Tridarma Putri salah satunya mengikuti kegiatan pelatihan dan seminar. Adapun kegiatan pelatihan dan seminar yang diikuti oleh staf PT BPR Tridarma Putri adalah sebagai berikut:

Tabel 1.3
Keikutsertaan Karyawan Training/Seminar

No	<i>Training/Seminar</i>	Peserta (orang)
1	<i>Intelligent Selling</i>	2
2	<i>Problem solving & Decision making</i>	5
3	<i>Customer care</i>	2

Sumber: PT BPR Tridarma Putri, 2022

Informasi tersebut menunjukkan bahwa proses pengembangan karir belum optimal, karena hanya sedikit karyawan yang mendapat kesempatan untuk mengikuti *training/seminar*, karena untuk memberikan pelayanan yang prima pada suatu perbankan, membutuhkan sumber daya yang mampu memberikan pelayanan dengan baik, untuk itu latar belakang pendidikan saja tidak cukup, akan tetapi membutuhkan pelatihan dan seminar yang memberikan wawasan baru seiring dengan perkembangan jaman.

Fenomena di PT. BPR Tridarma Putri yaitu pekerja tidak memahami pekerjaannya, karena Pendidikan yang diterima pekerja selama masa pelatihannya tidak sesuai dengan pekerjaan yang sebenarnya, pekerjaan yang harus diselesaikan adalah sesuatu yang baru, sehingga pekerjaan tidak selesai tepat waktu.

Siagian (2017) menyebutkan membebani karyawan dengan banyak tugas tanpa memperhatikan kompetensi atau kemampuannya dapat menghambat kemajuan dan perkembangan perusahaan. Penelitian sebelumnya terkait dampak pengembangan karir terhadap kepuasan kerja dilakukan oleh Akhmal (2018), Bahri dan Nisa (2017), Lisdiani (2017), Wijaya (2017), Handoko dan Rambe (2018), dimana pengembangan karir memiliki efek positif dan penting kepuasan

kerja karyawan. Namun berbagai penelitian Saifullah (2022) menunjukkan bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan fenomena dan *research gap* tersebut maka diteliti pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. BPR Tridarma Putri.

1.2 Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini sebagai berikut.

1. Menurunnya kepuasan kerja karyawan PT. Tridarma Putri dikarenakan tidak sesuainya insentif yang diterima tidak sesuai dengan efisiensi kerja karyawan, tunjangan yang diterima karyawan tidak seragam, tidak diberikan asuransi jaminan kerja.
2. Menurunnya kepuasan kerja karyawan PT. Tridarma Putri akibat darimasih rendahnya keterlibatan karyawan untuk mengikuti *training* dan seminar.

1.3 Pembatasan Masalah

Agar penelitian ini lebih terarah dan detail, maka variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini dibatasi yaitu dengan menggunakan variabel kompensasi dan pengembangan karir.

1.4 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, rumusan masalah sebagai berikut.

1. Apakah kompensasi dan pengembangan karir mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di PT. BPR Tridarma Putri?
2. Apakah kompensasi mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di PT. BPR Tridarma Putri?
3. Apakah pengembangan karir mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di PT. BPR Tridarma Putri?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian ini sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui kompensasi dan pengembangan karir mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di PT. BPR Tridarma Putri.
2. Untuk mengetahui kompensasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di PT. BPR Tridarma Putri.
3. Untuk mengetahui apabila pengembangan karir mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di PT. BPR Tridarma Putri.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini bertujuan untuk menambah pengetahuan khususnya dalam bidang ekonomi pada bidan manajemen sumber daya manusia khususnya

dalam hal remunerasi, pengembangan karir dan kepuasan pegawai, serta dapat dijadikan sebagai acuan.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran serta masukan bagi PT. BPR Tridarma Putri meningkatkan gaji dan pengembangan karir untuk kepuasan kerja yang optimal.

