

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Dalam menghadapi persaingan di era global perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Salah satu komponen suatu organisasi adalah adanya sumber daya manusia yang terlatih dan terdidik dengan baik. Sumber daya manusia (SDM) merupakan penentu bagi terciptanya efisiensi dan efektifitas produksi yang dapat menghasilkan pertumbuhan ekonomi suatu perusahaan.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu perusahaan. Kemampuan yang dimiliki oleh sumber daya manusia harus dapat memberikan nilai tambah bagi aktivitas bisnis di dalam suatu perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) dituntut harus selalu siap di dalam menghadapi tantangan pekerjaan yang semakin kompleks serta bagaimana sumber daya manusia itu sendiri dapat meningkatkan kemampuannya dalam bekerja. Tanpa ditunjang oleh manusia sebagai sumber dayanya maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai.

Dalam mencapai tujuan suatu perusahaan tentunya perusahaan membutuhkan karyawan sebagai sumber daya. Melihat betapa pentingnya pengelolaan karyawan, perusahaan harus selalu memperhatikan kepuasan kerja pada setiap sumber daya manusia yang dimilikinya. Jika perusahaan tidak memperhatikan kepuasan kerja karyawan maka karyawan tidak akan bekerja secara optimal dan berdampak kepada penurunan produktivitas perusahaan. Namun banyak perusahaan yang kurang memperhatikan kebutuhan dan keinginan karyawannya, sehingga kepuasan kerja karyawan menurun.

Kepuasan kerja merupakan hal yang penting dimiliki oleh setiap orang dalam bekerja. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan mempengaruhi seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai dengan baik. Begitupun dengan sebaliknya, rendahnya kepuasan kerja dari

karyawan dalam suatu perusahaan akan menurunkan efektifitas dan efisiensi kerja mereka sehingga tujuan perusahaan tidak bisa dicapai dengan baik. Arianty, dkk. (2016) mengemukakan “pegawai yang memiliki kepuasan kerja cenderung akan memiliki perasaan dan pemikiran yang positif terhadap pekerjaan yang dilakukan, begitu juga sebaliknya jika pegawai merasa tidak puas dengan apa yang dikerjakan maka akan berpikiran negatif terhadap pekerjaan yang dilakukan.”

Untuk melihat tingkat kepuasan kerja karyawan, maka peneliti melakukan pra riset kepada beberapa karyawan di PT PLN (Persero) Bekasi Kota.

**Tabel 1.1**  
**Hasil Pra Riset Kepuasan Kerja**

No	Pernyataan	Ya	Persentase	Tidak	Persentase
1	Apakah hubungan interaksi sosial antara karyawan berjalan dengan baik?	12	40%	18	60%
2	Apakah gaji yang diterima telah sesuai dengan yang diharapkan?	21	70,00%	9	30,00%
3	Apakah pekerjaan yang didapatkan sudah sesuai dengan minat dan keahlian?	25	83,33%	5	16,67%
4	Apakah perusahaan dengan transparan mengumumkan promosi jabatan ?	10	33,33%	20	66,67%
5	Apakah atasan selalu memberi dukungan dalam menyelesaikan tugas ?	8	26,67%	22	73,33%

Sumber : Data diolah, 2021.

Berdasarkan tabel 1.1 dari hasil pra riset yang dilakukan oleh peneliti ke beberapa karyawan PT. PLN (Persero) Bekasi Kota mayoritas responden menjawab tidak pada pernyataan yang diajukan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mempunyai kepuasan kerja yang rendah. Oleh karena itu fenomena ini tentunya harus menjadi perhatian dan bahan evaluasi perusahaan agar dapat mengelola kepuasan kerja yang lebih baik lagi. Hal ini sejalan dengan yang disampaikan oleh Usman (2010:497) menyatakan “kepuasan kerja

dilatarbelakangi oleh beberapa hal diantaranya yaitu : imbalan jasa, rasa aman, pengaruh antar pribadi, kondisi lingkungan kerja serta kesempatan untuk pengembangan dan peningkatan diri.”

Perusahaan besar tidak menutup kemungkinan memiliki banyak masalah didalamnya. Peneliti menemukan beberapa gejala yang muncul dari operasional manajemen PT PLN (Persero) Bekasi Kota yang juga mengarah kepada permasalahan kepuasan kerja karyawan yaitu masih adanya karyawan yang tidak hadir tanpa alasan, keterlambatan karyawan pada jam kantor yang telah ditetapkan, semangat kerja yang rendah dari karyawan, masih banyak karyawan yang memanfaatkan waktu istirahat melebihi waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Selain itu, informasi mengenai promosi jabatan yang diberikan perusahaan yang masih tertutup juga menjadi penyebab rendahnya tingkat kepuasan kerja pegawai.

Berdasarkan hasil observasi peneliti di PT PLN (Persero) Bekasi Kota terdapat masalah yang menyangkut sumber daya manusia. Salah satu indikasi menurunnya kepuasan kerja karyawan pada PT PLN (Persero) Bekasi Kota, terlihat dari ketidakhadiran/absensi karyawan yang cenderung naik. Mangkunegara (2015:110), mengemukakan “Karyawan-karyawan yang kurang puas cenderung tingkat ketidakhadirannya (absen) tinggi. Mereka sering tidak hadir kerja dengan alasan yang tidak logis dan subjektif”. Sependapat dengan itu, Dessler (2006:194), menyatakan “Karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja biasanya mempunyai catatan kehadiran dan perputaran yang lebih baik, kurang aktif dalam kegiatan serikat karyawan dan (kadang-kadang) berprestasi kerja lebih baik daripada karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja. Berikut ini, data absensi ketidakhadiran karyawan selama bulan Januari-Juli Tahun 2020 :

**Tabel 1.2**  
**Data Absensi Karyawan di PT. PLN (Persero) Bekasi Kota**  
**Bulan Januari-Juli Tahun 2020**

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Alpa	Total
<b>Januari</b>	75	25	6	6
<b>Februari</b>	75	24	8	8
<b>Maret</b>	75	24	5	5
<b>April</b>	75	25	9	9
<b>Mei</b>	75	24	11	11
<b>Juni</b>	75	26	16	16
<b>Juli</b>	75	26	20	20

Sumber : PT. PLN (Persero) Bekasi Kota, 2020.

Dapat dilihat berdasarkan tabel 1.2 menunjukkan jumlah karyawan yang tidak hadir kerja. Jumlah ketidakhadiran karyawan selama 7 bulan terakhir tahun 2020 terjadi tingkat terendah ketidakhadiran karyawan pada bulan maret sejumlah 5 orang karyawan dan jumlah ketidakhadiran tertinggi terjadi pada bulan Juli sejumlah 20 karyawan. Besarnya jumlah alpa, dapat mengindikasikan karyawan masih belum puas terhadap pekerjaannya. Data ketidakhadiran yang terus meningkat, akan mengganggu kegiatan operasional perusahaan. Perusahaan tidak mengharapkan ada satu pun karyawannya yang alpa. Menurut Robbins (2009:52), konsekuensi dari ketidakpuasan kerja dapat dilihat dari model the Exit-Voice-Loyalty dan Neglect framework. Neglect (Pengabaian) merupakan reaksi individu yang memilih untuk secara pasif membiarkan kondisi semakin buruk, termasuk absensi yang tinggi, penurunan upaya kerja, dan peningkatan tingkat kesalahan. Terdapat tingkat ketidakdisiplinan karyawan dalam kehadiran kerja seperti tidak hadir tanpa alasan, mentaati peraturan masuk kerja, dan penggunaan jam kerja, khususnya yang menjadi permasalahan adalah absen tanpa keterangan/alpa. Hal ini sejalan dengan yang disampaikan oleh Mathis dan Jackson (2012:100) menyatakan, "Seseorang yang tidak puas pada organisasinya akan terlihat menarik diri dari organisasi baik melalui ketidakhadiran atau masuk keluarnya kerja".. Dari data tersebut juga dapat disimpulkan bahwa rendahnya motivasi mengakibatkan meningkatnya ketidakhadiran karyawan dalam bekerja. Untuk

melihat tingkat motivasi karyawan, maka peneliti melakukan pra riset kepada beberapa karyawan di PT PLN (Persero) Bekasi Kota.

**Tabel 1.3**  
**Hasil Pra Riset Motivasi**

No	Pernyataan	Frekuensi Ya	Persentase	Frekuensi Tidak	Persentase
1	Apakah Gaji yang didapatkan sudah dapat memenuhi kebutuhan pokok ?	25	83%	5	17%
2	Apakah perusahaan memberikan jaminan keselamatan kerja karyawan ?	23	76,67%	7	23,33%
3	Apakah seluruh karyawan menjalin hubungan kerja sama yang baik ?	11	36,67%	19	63,33%
4	Apakah perusahaan memberikan penghargaan atas prestasi kerja karyawan ?	9	30,00%	21	70,00%
5	Apakah karyawan menginginkan untuk mencapai suatu posisi kepemimpinan	20	66,67%	10	33,33%

Sumber: Data diolah (2021)

Berdasarkan tabel 1.3 dari hasil pra riset yang dilakukan oleh peneliti ke beberapa karyawan PT. PLN (Persero) Bekasi Kota responden menjawab tidak pada pernyataan ke-3 dan ke-4 yang diajukan. Hal ini menunjukkan bahwa adanya permasalahan motivasi kerja yakni mengenai hubungan kerja sama tidak berjaln dengan baik, kemudian terkait minimnya penghargaan dari pimpinan. Robbins (2009:24), mengemukakan faktor–faktor motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi faktor-faktor motivasi yang diberikan maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja pegawai. Pemberian motivasi menjadi faktor yang dapat memberikan kepuasan kerja setiap karyawan. Pemberian motivasi sangat penting

dilakukan karena biasanya karyawan yang puas dengan apa yang diperolehnya dari perusahaan akan memberikan lebih dari apa yang diharapkan dan mereka akan terus berusaha bekerja dengan baik. Begitupun sebaliknya, karyawan yang kepuasan kerjanya rendah cenderung melihat pekerjaan sebagai hal yang membosankan sehingga mereka bekerja dengan terpaksa dan hasil yang didapat tidak maksimal. Dengan adanya motivasi yang tinggi dalam diri karyawan, diharapkan mereka akan lebih mencintai pekerjaannya, sanggup bekerja dengan baik, dan memiliki loyalitas yang tinggi serta berkeinginan untuk melakukan kinerja yang lebih baik. Kondisi ini diperlukan untuk meningkatkan kepuasan karyawan, jika karyawan mempunyai motivasi tinggi, maka mereka akan terdorong dan berusaha untuk meningkatkan kemampuannya, sehingga akan diperoleh kepuasan yang maksimal.

Faktor lain yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah pengembangan karir. Dengan adanya pengembangan karir yang baik maka karyawan akan merasa termotivasi sehingga menciptakan rasa puas dalam melaksanakan pekerjaan. Dengan adanya program pengembangan karir, dapat lebih meningkatkan dorongan atau motivasi kepada karyawan untuk lebih berprestasi dan memberikan kontribusi yang maksimal kepada perusahaan. Hal ini terjadi dikarenakan bahwa motivasi seseorang akan timbul apabila pengembangan karir yang ada di sebuah perusahaan sudah ada dan jelas untuk dapat dilaksanakan. Dessler (2006:78) berpendapat bahwa dengan adanya perencanaan dan pengembangan karir, keuntungan yang jelas bagi pegawai adalah kepuasan, pengembangan pribadi, dan kehidupan kerja yang berkualitas. Untuk melihat tingkat pengembangan karir karyawan, maka peneliti melakukan pra riset kepada beberapa karyawan di PT PLN (Persero) Bekasi Kota.

**Tabel 1.4**  
**Hasil Pra Riset Pengembangan Karir**

No	Pernyataan	Ya	Persentase	Tidak	Persentase
1	Perusahaan menyediakan informasi dan data yang lengkap mengenai syarat untuk menempati suatu jabatan tertentu kepada karyawan.	12	40%	18	60%
2	Usaha yang saya lakukan dalam mencapai posisi tinggi dalam perusahaan tidak sia-sia karena adanya kejelasan dalam program pengembangan karir	10	33,33%	20	66,67%
3	Pekerjaan yang saya terima sesuai minat dengan keahlian saya	22	73,33%	8	26,67%
4	Hubungan baik yang saya jalin dengan atasan membuat karir saya cemerlang	14	46,67%	16	53,33%

Sumber: Data diolah (2021)

Berdasarkan tabel 1.4 dari hasil pra riset yang dilakukan oleh peneliti ke beberapa karyawan PT PLN (Persero) Bekasi Kota mayoritas responden menjawab tidak pada pernyataan yang diajukan, hal ini menunjukkan bahwa adanya permasalahan yang muncul dalam pengembangan karir yaitu, pengembangan karir masih tergolong belum optimal dimana proses rekrutmen dan transparansi informasi mengenai ketersediaan jabatan yang ada masih dilakukan secara tertutup, dengan kata lain, hanya diketahui oleh pihak-pihak tertentu saja. terkadang masih ada pengaruh koneksi untuk dipromosikan pada jabatan tertentu.

Berdasarkan fenomena serta faktor-faktor yang diduga menjadi penyebab menurunnya kepuasan kerja karyawan PT. PLN (Persero) Bekasi Kota, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai **“Pengaruh Motivasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Bekasi Kota”**.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, rumusan masalah yang diambil antara lain:

1. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Bekasi Kota?
2. Apakah pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Bekasi Kota?

## 1.3 Tujuan Penelitian

**Tujuan pokok penelitian ini adalah :**

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. PLN (Persero) Bekasi Kota.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. PLN (Persero) Bekasi Kota.

**Hasil penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan oleh :**

1. Perusahaan  
Sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi perusahaan dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
2. Penelitian Selanjutnya  
Penelitian ini diharapkan memberi wawasan praktisi mengenai pengaruh motivasi serta pengembangan karir terhadap kepuasan kerja.
3. Pembaca Pada Umumnya  
Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi untuk perkembangan ilmu pengetahuan manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia dan diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan acuan ataupun referensi untuk penelitian selanjutnya.



#### **1.4 Ruang Lingkup Dan Pembatasan Masalah**

Adapun ruang lingkup dan batasan masalah dari penelitian ini adalah:

1. Penelitian ini hanya melihat pengaruh dari variabel tertentu yaitu motivasi ( $X_1$ ), pengembangan karir ( $X_2$ ) pengaruhnya terhadap kepuasan kerja(Y) pada PT. PLN (Persero) Bekasi Kota.
2. Objek penelitian ini difokuskan pada karyawan tetap PT. PLN (Persero) Bekasi Kota sejumlah 75 karyawan
3. Pembahasan difokuskan pada deskripsi motivasi, pengembangan karir dan kepuasan kerja karyawan di PT. PLN (Persero) Bekasi Kota

