

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang berfokus pada unsur sumber daya manusia. Perusahaan adalah suatu lembaga yang diorganisir dan dijalankan untuk menyediakan barang dan jasa agar dapat melayani permintaan konsumen terhadap kebutuhan mereka. Keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi tidak lepas dari dua faktor utama, yaitu sumber daya manusia (karyawan) dan sarana prasarana pendukung. Tugas manajemen sumber daya manusia ialah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas terhadap pekerjaannya. Keberhasilan ataupun kegagalan suatu organisasi melaksanakan tugas dan fungsinya sangat berhubungan erat dengan pelaku organisasi tersebut, dengan kata lain sumber daya manusia mempunyai peran strategis sebagai penentu berhasil tidaknya pencapaian kinerja dalam suatu organisasi. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor penting dalam suatu organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam melaksanakan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi, manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi. Manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi, oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi.

Ketika karyawan sudah merasa terikat dengan suatu perusahaan maka karyawan memiliki suatu kesadaran terhadap bisnis. Kesadaran akan bisnis perusahaan ini yang membuat karyawan akan memberikan seluruh kemampuan terbaiknya terhadap perusahaan. Keterikatan karyawan didefinisikan secara umum sebagai sebuah tingkat komitmen dan keterikatan seorang karyawan terhadap organisasinya. Menurut Endang et al. (2016: 37), perusahaan perlu memperhatikan sumber daya manusia yang ada di dalamnya maka hal tersebut. Menurut Robinson et al. (2004:24), Keterikatan Karyawan adalah sikap positif yang ditampilkan seorang karyawan terhadap organisasi dan nilai-nilainya, di mana pegawai memiliki kesadaran akan konteks bisnis dan bekerja untuk meningkatkan pekerjaan dan efektivitas organisasi. Keterikatan karyawan adalah

perasaan yang mendalam dan antusias tentang pekerjaan yang dilakukan untuk mengambil tindakan positif untuk meningkatkan reputasi dan kepentingan organisasi, akan menciptakan keterikatan karyawan atau *employee engagement* yang akan memberikan dampak terhadap keberlangsungan suatu organisasi.

Widodo (2016:53), yang menyatakan bahwa “pengembangan karir adalah tiga rangkaian kegiatan yang berkontribusi terhadap penajakan, pemantapan, keberhasilan, dan pemenuhan karir seseorang sepanjang hayatnya” Sudah sewajarnya jika menginginkan SDM yang produktif, diperlukan motivasi yang dapat meningkatkan kinerja SDM. Pengembangan karier merupakan proses yang dilalui karyawan pada perusahaan untuk melakukan perubahan status, jabatan, atau kedudukan karyawan di suatu organisasi. Bukan hanya pada jabatan, pengembangan karier juga menekankan prestasi kerja karyawan.

Pengembangan karier adalah proses seorang karyawan dalam meningkatkan kerja sehingga mendorong prestasi kerja dalam mencapai karier sesuai posisi atau pencapaian yang diinginkan. Pengembangan dalam sebuah perusahaan PT Nusaraya Business Services tidak hanya soal kenaikan jabatan tetapi juga melakukan penilaian dan evaluasi. Walaupun penilaian yang dilakukan belum maksimal, pihak manajemen berusaha sebaik mungkin dalam melakukan estimasi dan perhitungan yang jelas dalam penilaian prestasi kerja. Pada proses pengembangan karier ada 3 pihak yang memiliki peran, yaitu karyawan itu sendiri, manajer serta perusahaan. Jika karyawan memiliki prestasi kerja dan kompetensi yang bagus terhadap pekerjaannya, maka akan mendapat kesempatan jenjang karier yang baik. Sebaliknya jika penilaian kerja yang dilakukan perusahaan belum maksimal akan menyebabkan karyawan ragu dengan pengembangan karier yang sudah disiapkan oleh manajemen.

Nitisemito (1992:183) dalam Soelistya dkk (2021:57-58) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. segala sesuatu yang ada disekitar pegawai baik fisik maupun non fisik yang mempengaruhi pegawai pada saat bekerja seperti suasana kerja, hubungan yang harmonis baik itu antara sesama rekan kerja maupun atasan. Penelitian ini dilaksanakan di salah satu perusahaan PT Nusaraya *Business Services*

Jl. KH. Hasyim Ashari, RT.3 RW.1, Cideng, Kecamatan Gambir, Kota Jakarta Pusat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 10150. yang mana penelitian ini bertujuan untuk mengkaji sejauh mana pengaruh pengembangan karier dan lingkungan kerja terhadap keterikatan karyawan. Berikut adalah hasil wawancara dengan 10 orang karyawan mengenai keterikatan karyawan. Hasil pra survey yang dilakukan pada tanggal 25 januari 2025 kepada 10 karyawan didapatkan informasi yang berkaitan dengan fenomena mengenai keterikatan karyawan di PT Nusaraya *Business Services* yang disajikan pada tabel 1.1.

Tabel 1.1
Hasil Pra Survei Terkait Keterikatan Karyawan Pada PT Nusaraya *Business Services*

No	Keterikatan Karyawan	Ya	Tidak
1.	Apakah anda memiliki semangat dan antusiasme yang tinggi setiap harinya ketika menjalani tugas ditempat kerja?	50%	50%
2.	Apakah anda tidak merasa energi dan semangat anda selalu terjaga sepanjang hari kerja?	40%	60%
3.	Apakah anda tidak secara sukarela mengambil inisiatif untuk melakukan pekerjaan lain diluar tanggung jawab?	40%	60%
4.	Apakah anda tidak sering merasa tenggelam sepenuhnya dalam pekerjaan anda, hingga lupa waktu dan lingkungan sekitar?	40%	60%
5.	Apakah anda merasa tidak ada seseorang di lingkungan kerja yang mendukung dan peduli terhadap perkembangan diri anda?	40%	60%
6.	Apakah anda merasa bertanggung jawab terhadap kinerja selama ini?	30%	70%
	Jumlah skor rata-rata	40%	60%

Sumber : Hasil wawancara 10 karyawan

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan terdapat masalah didalam keterikatan karyawan yakni : (1) sebanyak 70% karyawan tidak merasa

bertanggung jawab terhadap kinerja selama ini., (2) sementara itu 60% karyawan tidak energi dan semangat kerja tidak terlalu terjaga., (3) 60% karyawan tidak secara sukarela mengambil inisiatif melakukan pekerjaan lain diluar tanggung jawab., (4) 60% karyawan tidak sering merasa tenggelam sepenuhnya dalam pekerjaan, hingga lupa waktu dan lingkungan sekitar., (5) 60% karyawan merasa tidak ada seseorang di lingkungan kerja yang mendukung dan peduli terhadap perkembangan diri., (6) dan 50% karyawan semangat dan antusiasme yang tinggi setiap harinya.

Tabel 1.2
Hasil Pra Survei Terkait Faktor-faktor Yang Memengaruhi Pada PT Nusaraya Business Services

No	Faktor-faktor yang memengaruhi pada PT Nusaraya Business Services	Ya	Tidak
Pengembangan Karier (X1)			
	Sumber daya pekerjaan		
1.	Adanya sistem pekerjaan yang jelas mempengaruhi saya untuk mencapai target pekerjaan?	40%	60%
	Sumber daya pribadi		
2.	Memiliki kesadaran diri dan tanggung jawab terhadap pekerjaan yang sesuai dengan porsi pekerjaan?	40%	60%
	Tuntutan pekerjaan		
3.	Tuntutan pekerjaan dapat meningkatkan motivasi dalam bekerja?	30%	70%
Lingkungan Kerja (X2)			
	Teman sebaya		
4.	Teman sebaya bisa meningkatkan rasa ikhlas dalam mengerjakan pekerjaan?	30%	70%
	Jumlah skor rata-rata	35%	65%

Sumber : Hasil wawancara 10 karyawan

Selanjutnya apa saja faktor yang memengaruhi masalah keterikatan karyawan di PT nusaraya business services hasil pra surveynya menunjukan bahwa (1) sebanyak 70% karyawan merasa bahwa tuntutan pekerjaan tidak dapat meningkatkan motivasi bekerja., (2) sebanyak 70% karyawan merasa teman sebaya tidak bisa meningkatkan

rasa ikhlas dalam mengerjakan pekerjaan., (3) sebanyak 60% karyawan merasa tidak ada sistem pekerjaan yang jelas dapat memengaruhi pencapaian target pekerjaan., (4) sebanyak 60% karyawan menjawab tidak memiliki kesadaran diri dan tanggung jawab terhadap pekerjaan yang sesuai dengan porsi pekerjaan.

PT Nusaraya *Business Services* merupakan agen perekrutan konsultan bisnis terkemuka dalam berbagai industri dengan lebih dari ratusan klien dalam penjualan dan pemasaran, penerjemah, informasi dan teknologi, teknik, akuntansi dan keuangan, rantai pasokan dan logistik, SDM, dan administrasi.

Menunjukkan kepada karyawan betapa Anda peduli adalah salah satu cara terbaik untuk membuat mereka tetap terlibat. Ada berbagai jenis penghargaan, salah satunya adalah peningkatan profesi. Salah satu cara memotivasi karyawan untuk bekerja lebih keras lagi adalah melalui pengembangan karir, yang dapat membantu mereka mendapatkan penilaian kinerja yang baik dan kesempatan untuk mendapatkan promosi. Manajer dan organisasi perlu bertanggung jawab atas pengembangan ini, dan harus ada pengembangan berkelanjutan. mekanisme masukan untuk mengatasi kebutuhan pengembangan yang muncul. Karyawan yang terlibat merasa diberdayakan, percaya diri dengan kemampuan mereka untuk melakukan yang terbaik, dan diberi kesempatan untuk melakukannya. Selain dari faktor pengembangan karier, lingkungan kerja juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi keterikatan karyawan. Dalam hal ini lingkungan kerja dilihat berdasarkan fisiknya saja.

Oleh sebab itu, perusahaan perlu memperhatikan pengembangan karier karyawan dan lingkungan kerja yang baik, karena pengembangan karier dan lingkungan kerja adalah faktor yang sangat berpengaruh untuk meningkatkan keterikatan karyawan. Dengan adanya pengembangan karier dapat membantu perusahaan untuk memastikan bahwa orang-orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tetap tersedia pada saat dibutuhkan. Begitu pula dengan lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan memberikan ketenangan sehingga terciptanya keterikatan karyawan.

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan sebelumnya, peneliti berkeinginan untuk melaksanakan penelitian dengan mengambil judul “**Pengaruh Pengembangan Karier dan Lingkungan Kerja terhadap Keterikatan Karyawan pada PT Nusaraya *Business Services***”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh pengembangan karier terhadap keterikatan karyawan pada PT Nusaraya *Business Services*?
2. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap keterikatan karyawan pada PT. Nusaraya *Business Services*?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dijelaskan tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karier terhadap keterikatan karyawan pada PT. Nusaraya *Business Services*
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap keterikatan karyawan pada PT. Nusaraya *Business Services*

Manfaat Penelitian ini adalah :

Secara garis penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak :

1. Teoritis

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi untuk mengembangkan penelitian selanjutnya dan sebagai sarana penambah wawasan serta bahan bacaan yang bermanfaat bagi mereka yang memerlukan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

2. Praktis

1) Bagi penulis

Penelitian ini diharapkan mampu menambah referensi, wacana, serta pengetahuan untuk menambah wawasan khususnya pada bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

2) Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi pihak Manajemen PT Nusaraya *Business Services*, berkaitan dengan variabel yang mempengaruhi keterikatan karyawan. Hasil ini akan membantu menentukan strategi yang akan digunakan manajemen PT Nusaraya *Business Services* memecahkan masalah keterikatan karyawan.

1.4 Ruang Lingkup atau Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka ruang lingkup dalam penelitian ini adalah :

1. Permasalahan penelitian yang dibahas yaitu pengaruh pengembangan karier dan lingkungan kerja terhadap keterikatan karyawan PT Nusaraya *Business Services*.
2. Unit analisis difokuskan pada karyawan PT Nusaraya *Business Services*.
3. Pembahasan difokuskan pada deskripsi pengaruh pengembangan karier dan lingkungan kerja terhadap keterikatan karyawan PT Nusaraya *Business Services*.

1.5 Sistematika Pelaporan

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan latar belakang penelitian, tujuan dan manfaat penelitian, ruang lingkup atau pembatasan masalah, rumusan masalah dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menguraikan pengembangan kerja, lingkungan kerja dan keterikatan karyawan, tinjauan hasil penelitian sebelumnya, serta kerangka pemikiran dan hipotesis. Pengembangan karier meliputi pengertian pengembangan karier.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini membahas metode penelitian yang digunakan, lokasi dan waktu penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, instrumen penelitian, variabel pengembangan karier, variabel lingkungan kerja, variabel keterikatan karyawan, metode analisis data yang digunakan, analisis koefisien korelasi dan determinasi, dan uji signifikan.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas sejarah singkat perusahaan, deskripsi data responden, deskripsi persepsi variabel, deskripsi variabel pengembangan karier, deskripsi variabel lingkungan kerja, deskripsi keterikatan karyawan, dan deskripsi pengembangan karier dan lingkungan kerja terhadap keterikatan karyawan PT Nusaraya *Business Services*.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan penutup dari penulisan skripsi. Penyusun mencoba menyimpulkan dari permasalahan dan pembahasan yang kemudian disajikan pula saran-saran yang berhubungan dengan penelitian yang kiranya dapat bermanfaat bagi perusahaan sebagai masuk.