

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu unsur penting dalam organisasi, tanpa ditunjang SDM yang memadai sebuah organisasi akan sulit untuk menjalankan kegiatannya dalam mencapai tujuan yang hendak dicapai. Maka dari itu, organisasi harus memperhatikan dan memelihara kualitas SDM yang dimiliki. Salah satu tanda organisasi memperhatikan karyawannya yaitu adanya kepuasan kerja bagi karyawan itu sendiri.

Kepuasan kerja merupakan suatu kondisi perasaan dan emosi pegawai terhadap pekerjaannya, kepuasan kerja berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar pegawai, imbalan yang diterima dan hal yang menyangkut fisik dan psikologis, walaupun setiap karyawan memiliki tingkat kepuasan berbeda. Seseorang yang merasa puas dalam bekerja akan bekerja dengan baik serta membantu dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Menciptakan kepuasan kerja karyawan salah satunya bisa melalui pengembangan karir. Pengembangan karir merupakan proses mempersiapkan seorang karyawan untuk menduduki suatu jabatan dalam organisasi yang akan dilakukan dimasa mendatang. Pengembangan karir yang dilakukan perusahaan akan memacu karyawan untuk berubah menjadi lebih baik dalam pencapaian karirnya dimasa depan untuk menduduki jabatan tertentu. Semakin tinggi jabatan seseorang biasanya semakin tinggi penghasilannya dan semakin tinggi penghasilannya semakin sejahtera karyawannya. Selain itu dengan pengembangan karir karyawan akan merasa dihargai, potensi-potensi dalam diri karyawan yang terpendam akan berkembang. Sehingga dengan hal tersebut akan tercipta kepuasan kerja karyawan baik secara pekerjaan maupun secara pencapaian dirinya.

Karyawan yang memiliki kepuasan kerja tinggi maka akan bekerja setulus hati, berkontribusi penuh terhadap pekerjaannya dengan segala potensi yang dimiliki dan hal ini akan sangat berdampak positif bagi karyawan dan perusahaan.

Selain pengembangan karir, motivasi kerja juga merupakan faktor penting dalam memelihara kepuasan kerja karyawan dimana motivasi merupakan pendorong karyawan untuk melakukan dan menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

Karyawan yang memiliki motivasi kerja akan bekerja dengan baik sesuai yang diinginkan perusahaan dan akan mempermudah perusahaan dalam mencapai tujuan. Perusahaan harus memotivasi karyawannya dengan cara memberikan gaji yang sesuai pekerjaannya, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan memberikan penghargaan kepada karyawan atas pekerjaan yang diselesaikannya dengan demikian karyawan akan terus berusaha mengembangkan potensi dirinya dalam membantu pencapaian tujuan perusahaan, karyawan yang termotivasi dengan baik maka tingkat kepuasan kerjanya akan tinggi juga. Jadi pengembangan Karir dan motivasi kerja sangat penting dilakukan disebuah organisasi termasuk perusahaan tempat penulis melaksanakan penelitian yaitu di PT. Inhutani V.

PT. Inhutani V merupakan perusahaan yang bergerak dibidang kehutanan berkantor Graha Perhutani Lantai 16, Jl. TB Simatupang, Jati Padang Pasar Minggu, Jakarta Selatan. Diantara produk yang dijualnya adalah hasil hutan bukan kayu (getah, briket dan *gum rosin* dan *turpentine oil*) dengan wilayah pemasaran export (Vietnam, India, Bangladesh, Korea, China dll).

PT Inhutani V sebagai perusahaan yang baik tentunya menginginkan memiliki kepuasan kerja karyawan yang tinggi supaya karyawan bekerja sepenuh hati, memberikan seluruh potensinya dalam melaksanakan pekerjaan dan output yang dihasilkan baik, sehingga tujuan perusahaan mudah dicapai.

Setelah dilakukan observasi awal tingkat kepuasan kerja yang dirasa oleh karyawan PT. Inhutani V cukup rendah terindikasi karena kondisi lingkungan kerja yang kurang nyaman, fasilitas kerja yang masih kurang memadai menyebabkan bekerja kurang efektif dan efisien, selain itu situasi kerja di PT. Inhutani V juga kurang baik, tidak meratanya delegasi pekerjaan terdapat penumpukan pekerjaan pada bagian tertentu sementara dibagian lainnya relatif sedikit pekerjaan, sehingga hal tersebut menyebabkan rendahnya kepuasan kerja.

Disamping itu diduga pengembangan karir di PT. Inhutani V kurang berjalan hal itu terindikasi karena penyediaan informasi terkait pengembangan karir tidak dilakukan secara transparan dan hanya orang-orang tertentu yang mendapatkan informasinya, sehingga karyawan merasa kesulitan untuk menentukan jejang karir kedepan apa yang akan dia duduki.

Selain dua hal tersebut diduga motivasi kerja karyawan berkurang terindikasi karena pemberian gaji tidak sesuai dengan volume pekerjaan. Karyawan merasa kurang dihargai. Selain itu, fasilitas kerja masih terlihat belum lengkap sehingga membuat pekerjaan kurang efektif dan menyebabkan motivasi kerja karyawan menurun.

Berdasarkan permasalahan pada latar belakang di atas penulis ingin menuangkan melalui skripsi dengan judul **“Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Inhutani V”**

1.2. Pembatasan Masalah

Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya terpenuhinya kebutuhan karyawan, situasi kerja, pengembangan karir, imbalan yang diterima, motivasi kerja dan lain sebagainya.

Akan tetapi perlu kiranya dilakukan pembatasan masalah dan pada penelitian ini hanya berfokus membahas mengenai pengembangan karir dan motivasi kerja serta kepuasan kerja.

1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah yang ditentukan maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Inhutani V Jakarta Selatan.
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Inhutani V Jakarta Selatan.
3. Bagaimana pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Inhutani V Jakarta Selatan.

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah ditentukan sebelumnya, maka penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Inhutani V Jakarta Selatan.
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Inhutani V Jakarta Selatan.
3. Untuk menganalisis pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Inhutani V Jakarta Selatan.

1.5. Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi referensi bagi penelitian berikutnya khususnya yang berhubungan dengan pengembangan karir, motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Diharapkan dari hasil penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan dan sumbang saran kepada manajemen PT. Inhutani V dalam pengambilan keputusan berkenaan dengan menerapkan pengembangan karir, meningkatkan motivasi kerja karyawan dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan dimasa yang akan datang.

