

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Sumber daya manusia (SDM) adalah aset paling penting dan berharga dalam perusahaan, karena kontribusinya berperan dalam keberhasilan membantu memudahkan mencapai visi, misi, dan tujuan perusahaan, faktor sumber daya manusia merupakan suatu elemen penting yang dengan tanpa adanya sumber daya manusia yang berkualitas maka akan sulit untuk perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Dalam suatu perusahaan tentu terdapat suatu tujuan yang ingin dicapai. Salah satu faktor yang mendukung dalam pencapaian tujuan tersebut adalah individu-individu atau sumber daya manusia di dalam perusahaan itu sendiri. Maka sumber daya manusia di dalam suatu organisasi perlu untuk dilakukan pengelolaan yang kemudian diarahkan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Melalui pemanfaatan sumber daya manusia yang efektif dan efisien, perusahaan dapat terus bertahan di arena persaingan yang kian sengit untuk memperoleh hasil terbaik yaitu kesuksesan. Oleh sebab itu perusahaan harus memperhatikan kepuasan kerja karyawan yang telah dimaksudkan saat melaksanakan pekerjaan, apabila karyawan mendapatkan kepuasan dalam bekerja maka karyawan akan berupaya bekerja semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan tugas yang pada akhirnya akan menghasilkan prestasi serta pencapaian yang baik untuk perusahaan.

Munandar (2008) memandang kepuasan kerja sebagai hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak sukanya tenaga kerja terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya. Dari pengertian di atas, bahwa kepuasan kerja dapat dilihat dari sikap kerja karyawan yang bentuknya positif, sikap kerja karyawan merupakan cerminan dari perasaan karyawan terhadap pekerjaannya. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya.

PT Bahana Antasari Cabang Bandar Lampung adalah salah satu perusahaan yang menjadi Authorized Dealer Motor Yamaha untuk melayani konsumen di daerah Bandar Lampung. PT Bahana Antasari Cabang Bandar Lampung merupakan perusahaan besar yang sangat memperhatikan karyawannya, karena perusahaan beranggapan bahwa kepuasan kerja yang dirasakan karyawan dapat membangun loyalitas karyawan pada perusahaan sehingga dapat berdampak positif terhadap kinerjanya. Tingkat kepuasan kerja karyawan dalam suatu perusahaan merupakan kunci semangat yang mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Optimalisasi tanggung jawab perusahaan dalam menghadapi tuntutan perkembangan zaman mendorong perusahaan untuk mempertimbangkan secara matang kualitas sumber daya manusia. Ketersediaan sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu perusahaan, maka perlu adanya keterlibatan pegawai/karyawan dalam menjalankan seluruh aktivitas perusahaan. Karyawan merupakan aset perusahaan yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang maksimal. Salah satu hal yang harus menjadi perhatian perusahaan adalah kepuasan kerja para karyawan. Karyawan yang dalam bekerja tidak merasakan kenyamanan, kurang dihargai, dan tidak bisa mengembangkan segala potensi yang mereka miliki, maka secara otomatis karyawan tidak dapat fokus dan berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Kepuasan kerja karyawan dapat dilihat tidak hanya saat melakukan pekerjaan, tetapi terkait juga dengan aspek lain seperti interaksi dengan rekan kerja, atasan, mengikuti peraturan/prosedur, gaji dan promosi. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat terlihat dari sikap karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan pekerjaan. Berdasarkan survei yang telah dilakukan ternyata PT Bahana Antasari Cabang Bandar Lampung memiliki permasalahan dalam segi pengembangan karir dan kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja karyawannya yang ternyata belum berjalan dengan maksimal. Hal ini diperkirakan terjadi karena proses pengembangan karir dan kompensasi yang diberikan perusahaan belum memenuhi harapan karyawan maka dari sinilah timbul kepuasan kerja karyawan yang rendah. Persoalan yang menyangkut rendahnya kepuasan kerja karyawan haruslah ada penyelesaian, salah satu jalan keluar dalam mengatasi rendahnya kepuasan tenaga kerja adalah mengidentifikasi yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan tersebut.

Salah satu variabel yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah pengembangan karir. Pengembangan karir adalah suatu usaha meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan. Karir adalah suatu rangkaian kegiatan kerja yang terpisah tetapi berkaitan, yang memberikan kesinambungan, ketenteraman, dan arti dalam hidup karyawan. Dengan adanya program pengembangan karir, dapat lebih meningkatkan dorongan kepada karyawan untuk lebih berprestasi dan memberikan kontribusi yang maksimal kepada perusahaan. Hal ini terjadi dikarenakan bahwa apabila pengembangan karir yang ada disebuah perusahaan sudah ada dan jelas untuk dapat dilaksanakan. Kegiatan pengembangan karier yang didukung oleh perusahaan, maka perusahaan mengharapkan adanya umpan balik dari karyawan yaitu berupa prestasi kerja.

Berdasarkan hasil dari wawancara dengan karyawan langsung, karyawan mengatakan pengembangan karir yang dinilai tidak adanya kejelasan dalam kenaikan jabatan maupun promosi jabatan, selain itu pimpinan kurang memperhatikan kepuasan kerja karyawan sehingga karyawan yang mempunyai kemampuan atau prestasi kerja yang lebih baik masih tetap diberi jabatan yang sama atau tidak ada perubahan. Pengembangan karir apabila diikuti dengan timbal balik oleh perusahaan secara jelas maka akan menimbulkan kepuasan kerja karyawan. Baik tidaknya pengembangan karir akan berdampak pada kepuasan kerja karyawan, tinggi rendahnya kepuasan kerja ini di tentukan dari seberapa jauh perusahaan dapat memenuhi kebutuhan akan jenjang karir yang diinginkan karyawan. Bila kondisi tersebut dipenuhi maka karyawan akan merasa puas. Pengembangan karir juga merupakan salah satu aspek-aspek yang berhubungan dengan kepuasan kerja. Hal ini sesuai pula dengan pendapat yang dikutip Oleh AA Anwar Prabu Mangkunegara (2004, p.114) Kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaan maupun dengan kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima serta kesempatan dalam pengembangan karir. Dari uraian diatas menunjukkan keterkaitan antara pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada suatu perusahaan.

Selain variabel pengembangan karir yang dapat mempengaruhi variabel kepuasan kerja adalah kompensasi financial. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. jenis kompensasi terdiri atas finansial dan nonfinansial. Untuk jenis kompensasi finansial, dibedakan atas kompensasi langsung dan tidak langsung. Kompensasi langsung terdiri atas pembayaran yang diterima oleh karyawan dalam bentuk uang seperti gaji dan upah, pembayaran prestasi, pembayaran intensif seperti komisi bonus bagi keuntungan, dan opsi saham.

Adapun yang dimaksud dengan kompensasi tidak langsung atau benefit adalah bentuk tunjangan tidak mencakup dalam kompensasi finansial langsung, seperti proteksi (asuransi, pesangon, tunjangan anak sekolah, pensiun), komisi luar jam kerja (lembur, cuti, serta fasilitas lain rumah dan kendaraan). Menurut Yani (2012) yaitu kompensasi finansial yang dibayarkan secara langsung seperti gaji, upah, komisi dan bonus. Kompensasi finansial yang diberikan secara tidak langsung seperti tunjangan kesehatan, tunjangan pensiun, tunjangan hari raya, tunjangan perumahan, tunjangan pendidikan dan lain sebagainya.

Tabel 1.1

**Data Gaji Karyawan Pada Divisi Pemasaran/sales PT Bahana Antasari
Cabang Bandar Lampung Di Tahun 2019**

Jabatan	Gaji	Insentif
Sales	Rp. 1.800.000	Rp. 250.000

sumber: PT Bahana Antasari Cabang Bandar Lampung 2019

Berdasarkan Tabel 1.2 mengenai Data gaji karyawan pada divisi pemasaran/sales PT Bahana Antasari Cabang Bandar Lampung di Tahun 2019. Diketahui bahwa gaji karyawan pada PT Bahana Antasari Cabang Bandar Lampung di Tahun 2019 khususnya bagian divisi pemasaran/sales sebesar Rp. 1.800.000 dan insentif sebesar Rp. 250.000. Berdasarkan hasil wawancara langsung dengan karyawan pada divisi pemasaran/sales PT Bahana Antasari Cabang Bandar Lampung masalah yang terjadi mengenai kompensasi finansial di PT Bahana Antasari Cabang Bandar Lampung khususnya divisi pemasaran/sales adalah kompensasi finansial yang diterima karyawan masih belum sepenuhnya memenuhi harapan karyawan. Sedangkan kompensasi finansial itu sendiri adalah merupakan salah satu faktor untuk mendorong karyawan agar memiliki kinerja yang tinggi. Hal ini didukung oleh hasil penelitian dari Arlina Chandra Putri (2015) Hasil analisis mengatakan bahwa pemberian kompensasi finansial yang adil dan layak akan memberikan pengaruh signifikan terhadap kepuasan dan kinerja karyawan. Oleh karena itu pemberian kompensasi berpengaruh positif terhadap hasil kerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang diatas dan hasil penelitian terdahulu yang telah ditemukan, maka penelitian ini mengambil judul **“PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT BAHANA ANTASARI CABANG BANDAR LAMPUNG”**.

1.2 Rumusan Masalah

Sesuai dengan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka masalah yang dapat dirumuskan adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan PT Bahana Antasari Cabang Bandar Lampung?
2. Apakah terdapat pengaruh kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja karyawan PT Bahana Antasari Cabang Bandar Lampung?
3. Apakah terdapat pengaruh pengembangan karir dan kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja karyawan PT Bahana Antasari Cabang Bandar Lampung?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

Agar tujuan penelitian dapat tercapai, maka penulis membuat ruang lingkup penelitian sebagai berikut :

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Ruang lingkup subjek dalam penelitian ini yaitu karyawan divisi pemasaran/sales PT Bahana Antasari Cabang Bandar Lampung.

1.3.2 Ruang lingkup Objek

Ruang lingkup objek dalam penelitian ini adalah pengembangan karir dan kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja karyawan PT Bahana Antasari Cabang Bandar Lampung.

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Ruang lingkup tempat dalam penelitian ini terletak di Jl. Pulau Antasari No.185 Tanjung Karang, Bandar Lampung.

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Waktu yang ditentukan untuk melaksanakan penelitian ini adalah pada bulan Januari 2019 sampai dengan selesai.

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup ilmu penelitian adalah ilmu manajemen sumber daya manusia yang meliputi pengembangan karir dan kompensasi finansial.

1.4 Tujuan Penelitian

Dari perumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan PT Bahana Antasari Cabang Bandar Lampung.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja karyawan PT Bahana Antasari Cabang Bandar Lampung.
3. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir dan kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja karyawan PT Bahana Antasari Cabang Bandar Lampung.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

1.5.1 Bagi Peneliti

Dengan adanya penelitian ini dapat memberikan tambahan wawasan bila dikemudian hari peneliti memasuki dan menggeluti dunia kerja, terutama tentang bagaimana mengelola sumber daya manusia dengan baik secara efektif dan efisien.

1.5.2 Bagi Akademisi

Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat menjadi sumber referensi tambahan bagi yang membutuhkan, terutama bagi yang akan melakukan

penelitian selanjutnya mengenai pengembangan karir, kompensasi finansial dan kepuasan kerja karyawan.

1.5.3 Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan dalam mengambil suatu keputusan yang berkaitan dengan pemberdayaan sumber daya manusia, khususnya dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan perusahaan.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan mengenai pengaruh pengembangan karir dan kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja karyawan PT Bahana Antasari Cabang Bandar Lampung.

BAB II LANDASAN TEORI

Pada bab ini menjelaskan landasan teori yang berisikan tentang masalah yang diteliti mengenai pengaruh pengembangan karir dan kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja karyawan PT Bahana Antasari Cabang Bandar Lampung.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang jenis penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, variable penelitian, definisi operasional variabel, metode analisis data serta pengujian hipotesis mengenai pengaruh pengembangan karir dan kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja karyawan PT Bahana Antasari Cabang Bandar Lampung.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini penulis menguraikan tentang hasil dan pembahasan mengenai hasil pengaruh pengembangan karir dan kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja karyawan PT Bahana Antasari Cabang Bandar Lampung.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan tentang simpulan dan saran-saran dari hasil penelitian mengenai pengaruh pengembangan karir dan kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja karyawan PT Bahana Antasari Cabang Bandar Lampung.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

