BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Apabila individu dalam perusahaan yaitu sumber daya manusianya dapat bekerja dengan efektif maka perusahaan tetap berjalan efektif. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan ditentukan oleh kepuasan kerja karyawannya.

Karyawan adalah seorang pekerja tetap yang bekerja dibawah perintah orang lain yang mendapatkan kompensasi serta jaminan dan setiap yang bekerja menjual tenaganya kepada suatu perusahaan dan mendapatkan balas jasa sesuai peraturan atau perjanjian. Mereka dituntut untuk lebih produktif, efisien, efektif dalam suatu kegiatan bisnis serta memiliki pengalaman, motivasi, disiplin diri, dan semangat kerja yang tinggi, sehingga karyawan memiliki produktivitas yang baik dan kinerja perusahaan juga akan meningkat yang menuju pada pencapaian tujuan perusahaan. Sebaik apapun rencana yang dibuat oleh seorang manajer tanpa didukung oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, maka tujuan yang hendak dicapai tidak akan sesuai dengan yang diharapkan. Karyawan akan cenderung *loyal* terhadap perusahaan tempat mereka bekerja apabila usaha mereka dihargai dan mereka diperlakukan dengan sangat baik, Karyawan dapat menjadi perencana, pelaksanan dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam pencapaian tujuan perusahaan, serta mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikapnya terhadap pekerjaan.

Penelitian ini mengambil objek PT. Parit Padang Global Bandar Lampung yaitu perusahaan yang bergerak di bidang farmasi dengan lokasi kantor di alamat Jalan Tembesu No. 15 A, Kel. Campang Raya, Kec. Tanjung Karang, Bandar Lampung. PT. Parit Padang Global sendiri adalah cabang dari PT. SOHO Global Health yang didirikan dan memulai aktivitas pada tahun 1946. Perusahaan ini didirikan sebagai perusahaan yang mendistribusikan obat-obatan, alat kesehatan, dan produk-produk dari para prisipal dengan wilayah operasional di Bandar Lampung. Oleh karena itu perusahaan membutuhkan kinerja karyawan yang tinggi untuk meningkatkan produktivitas perusahaan, karena dengan memiliki tanggung jawab yang tinggi, tujuan yang realitas, rencana kerja yang menyeluruh, berani mengambil resiko yang dihadapi, maka produktivitas perusahaan akan meningkat.

Berikut adalah data karyawan PT. Parit Padang Global Bandar Lampung.

Tabel 1.1

Data karyawan PT. Parit Padang Global Bandar Lampung.

NO	Departement Unit	Jabatan	Jumlah
		Kepala Cabang	1
1	Accounting	Kepala Divisi Accounting	1
		Wakil	1
		Kasir	1
		CSSA	2
		Kolektor	1
2	Marketing	Supervisor	1
		Sales	10
3	IT	Staf	1
4	Fakturis	Staf	2
5	Apoteker	Penanggung Jawab Obat-Obatan	2
6	Gudang	Kepala Gudang	1
		Staf	14
Jumlah			38

Sumber : PT. Parit Padang Global Bandar Lampung 2017

Dari tabel di atas, terlihat bahwa ada 6 departement yang setiap bagian mempunyai jenis pekerjaan yang telah ditetapkan.

Kepuasan kerja karyawan dapat meningkatkan kualitas pelayanan dan meningkatkan kepuasan karyawan. Dalam hal ini, pembuat kebijakan dan manajer telah mengalihkan perhatian mereka untuk memberikan berbagai fasilitas kepada karyawan mereka untuk memuaskan karyawan mereka. Kepuasan Kerja ialah seperangkat perasaan karyawan tentang hal-hal yang menyenangkan atau tidak terhadap suatu pekerjaan yang mereka hadapi. Kepuasan Kerja menunjukkan adanya suatu kesesuaian antara harapan dan kenyataan tentang pekerjaannya, Kepuasan Kerja ini juga berlaku bagi individu ataupun kelompok. Menurut Hasibuan dalam Mardiono dan Supriyatin (2014) Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah pengembangan karir dan motivasi kerja.

Kepuasan kerja yang terjadi pada PT. Parit Padang Global semua karyawan sudah merasakan kepuasan dilihat dari masalah kesempatan promosi, para karyawan PT. Parit Padang Global selalu diberi kesempatan promosi dengan cara pengembangan karir. Pihak perusahaan selalu mengadakan pelatihan untuk mengembangkan karir para karyawannya agar para karyawan bisa naik jabatan dan loyal terhadap perusahaan serta merasa kepuasan dalam bekerja. Perusahaan selalu memberikan gaji dengan tepat waktu. Karyawan selalu di berikan insentif apabila mencapai target. Tunjangan hari raya dan jaminan kesehatanpun selalu di berikan pihak perusahaan. Perusahaan sudah sangat memperhatikan kesejahteraan sumber daya manusianya sehingga kinerja mereka menjadi produktif dan merasakan kepuasan dalam bekerja. Kepuasan kerja di buktikan dengan standar penilaian kinerja PT. Parit Padang Global Bandar Lampung sebagai berikut :

Tabel 1.2

Standart Penilaian Kinerja Karyawan PT. Parit Padang Global.

No	Aspek Perilaku Kerja	Kriteria Penilaian	Keterangan
1	Loyalitas	91 – 100	Sangat Baik
		76 - 90	Baik
		61 – 75	Cukup
		51 – 60	Kurang
		50 - ke bawah.	Buruk
2	Integritas	91 – 100	Sangat Baik
		76 - 90	Baik
		61 – 75	Cukup
		51 – 60	Kurang
		50 - ke bawah.	Buruk
3	Komitmen	91 – 100	Sangat Baik
		76 - 90	Baik
		61 – 75	Cukup
		51 – 60	Kurang
		50 - ke bawah.	Buruk
4	Disiplin	91 – 100	Sangat Baik
		76 - 90	Baik
		61 – 75	Cukup
		51 – 60	Kurang
		50 - ke bawah.	Buruk

5	Kerja Sama	91 – 100	Sangat Baik
		76 - 90	Baik
		61 – 75	Cukup
		51 – 60	Kurang
		50 - ke bawah.	Buruk

Sumber : PT. Parit Padang Global Bandar Lampung 2017.

Tabel 1.3

Hasil Penilaian Kinerja Karyawan PT. Parit Padang Global tahun 2017.

No	Aspek Perilaku Kerja	Rata-Rata Presentase	Keterangan
1	Loyalitas	82,4	Baik
2	Integritas	78,1	Baik
3	Komitmen	81,7	Baik
4	Disiplin	81,6	Baik
5	Kerja Sama	76,3	Baik

Sumber : PT. Parit Padang Global Bandar Lampung 2017.

Berdassarkan tabel 1.3 menunjukan hasil penilaian kinerja karyawan adalah semua baik. Penilaian dihitung dengan menggunakan standar nilai yang sudah di atur oleh PT. Parit Padang Global.

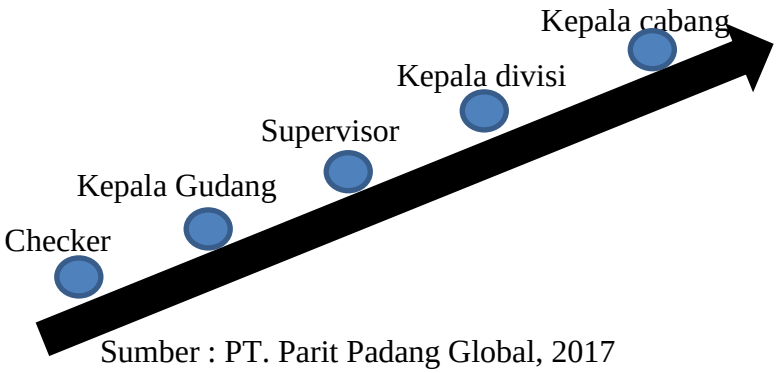
Kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh pengembangan karir. Pengembangan karir merupakan proses peningkatan kemampuan individu untuk mencapai posisi atau jabatan yang lebih tinggi dari posisi atau jabatan sebelumnya sesuai dengan kesempatan karir yang tersedia di perusahaan. Menurut Mangkunegara dalam Megita (2014) “Pengembangan karir adalah pendekatan formal yang digunakan perusahaan untuk memastikan bahwa orang-orang dengan kualifikasi dan

pengalaman yang tepat, tersedia saat dibutuhkan". Manajemen PT. Parit Padang Global mempunyai program jenjang karir bagi karyawaan yang berprestasi dimana karyawannya yang mempunyai kinerja yang baik akan dipromosikan untuk menempatkan posisi jabatan yang lebih tingggi lagi. Perusahaan juga memberikan kesempatan yang sama untuk semua karyawan agar dapat berkembang dan memperluas pengetahuannya dengan melakukan pelatihan-pelatihan sesuai dengan posisi jabatannya.
Oleh sebab itu perusahaan tempat mereka bekerja sudah memperhatikan kesejahteraan sumber daya manusianya sehingga kinerja mereka menjadi produktif dan merasakan kepuasan dalam bekerja. Hal itu didukung dengan program pengembangan karir yang disediakan oleh PT Parit Padang Global antara lain program pelatihan karyawan, magang, *on job training*, beasiswa pendidikan dan program pengembangan staf (PPS).

Pengembangan karir yang terjadi pada PT. Parit Padang Global adalah karyawan harus merencanakan karirnya untuk masa yang akan datang. Dilihat dari para karyawan PT. Parit Padang Global mereka semua sudah merencanakan mengembangkan karirnya karena mereka tidak mau berada dibawah terus-menerus selama bekerja. Pihak manajer perusahaan PT. Parit Padang Global sudah ikut serta dalam mendukung dan memberikan bimbangan agar karyawan mau terus bekerja dan mereka bisa mengembangkan karirnya lebih lama lagi di perusahaan.

Dalam mengembangkan karir tersebut, tentu diperlukan proses penerimaan karyawan yang baik sehingga didapatkan sumber daya potensial yang akan dikembangkan sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Berikut adalah jalur penerimaan karir karyawan PT. Parit Padang Global :

Gambar 1.1 Jalur Karir Karyawan Pt. Parit Padang Global



Sumber : PT. Parit Padang Global, 2017

Gambar 1.1 menunjukkan jalur pengembangan karir karyawan PT. Parit Padang Global Bandar Lampung. Jalur karir karyawan tersebut dirancang oleh perusahaan untuk mengalokasikan sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan sesuai dengan kriteria kebutuhan perusahaan. Pada level pertama karyawan akan mengawali karirnya pada posisi checker. Pada level ini karyawan masih berstatus karyawan kontrak. Pada tahap ini kinerja karyawan akan dinilai selama 6 bulan, apabila kinerja karyawan baik maka kontrak kerja karyawan akan diperpanjang.

Kebijakan perusahaan terkait dengan karyawan yang masih belum menjadi karyawan tetap, mereka harus melalui jalur kepala gudang agar dapat diangkat menjadi karyawan tetap. Selanjutnya setelah melewati level kepala gudang selama kurang lebih 1 tahun maka level selanjutnya adalah supervisor.

Supervisor adalah pejabat yang berada setingkat di bawah kepala divisi, bertugas sebagai pembantu kepala divisi atau orang kedua dari kepala divisi yang bersifat membantu tugas kepala divisi. Selama menjadi supervisor maka karyawan yang kinerjanya baik maka akan di promosikan level selanjutnya pada jenjang karir PT. Parit Padang Global yaitu menjadi kepala divisi.

Kepala divisi ini bertanggung jawab kepada pemimpin cabang yang memiliki tugas antara lain membantu pemimpin cabang dalam mempersiapkan RKA dalam rangka mencapai target bisnis yang telah

ditetapkan, mendukung pemimpin cabang dalam membina dan mengkoordinasikan unit-unit kerja dibawahnya untuk mencapai target yang telah ditetapkan, terutama yang terkait dengan bidang pemasaran, memfungsikan bawahannya dalam melaksanakan tugas pekerjaan sesuai dengan strategi yang telah ditetapkan kantor cabang.
Dan jika kepala divisi sudah loyal dikarenakan lama bekerja yang kurang lebih diatas 10 tahun maka akan di beri kesempatan level selanjutnya yang merupakan pimpinan tertinggi di PT. Parit Padang Global adalah Pimpinan Cabang. Selaku pimpinan tertinggi di kantor cabang, pimpinan cabang mengkoordinir seluruh kegiatan agar terarah dan dapat mencapai target yang telah ditetapkan.

Kepuasan kerja karyawan dipengaruhi juga oleh motivasi kerja di dalam perusahaan yang sudah diterapkan oleh pimpinan mereka. Motivasi kerja adalah suatu dorongan yang timbul karena adanya rangsangan dari dalam maupun dari luar sehingga seseorang berkeinginan untuk mengadakan perubahan tingkah laku/aktivitas tertentu lebih baik dari keadaan sebelumnya sesuai dengan kebutuhannya. Menurut Sutrisno dalam Dika (2016) motivasi adalah suatu faktor mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan sebagai suatu faktor pendorong tingkah laku seseorang setiap aktivitas yang akan dilakukan atau sedang dilakukan. Motivasi kerja yang terjadi pada PT. Parit Padang Global adalah para karyawannya loyal dan merasakan aman dan nyaman sehingga para karyawan bisa tahan bekerja setiap harinya. Perusahaan juga sudah memberikan kompensasi yang memadai sehingga karyawan dan keluarganya bisa hidup tercukupi. Pihak manajer selalu memberikan pengawasan dan pengarahan terhadap para karyawan agar karyawan dapat bekerja dengan baik. Motivasi diberikan oleh pihak perusahaan terhadap karyawannya agar mereka semua bersemangat dalam bekerja dan merasakan kepuasan dalam bekerja.

Dari latar belakang di atas, maka dalam menyusun skripsi ini penulis tertarik untuk memilih judul : **"PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. PARIT PADANG GLOBAL BANDAR LAMPUNG"**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah yang telah diuraikan diatas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja karyawan ?
2. Bagaimana pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan ?
3. Bagaimana pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan ?

1.3 Ruang Lingkup Penilitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Subjek penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada PT. Parit Padang Global Bandar Lampung.

1.3.2 Ruang Lingkup Objek

Objek penelitian ini adalah Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja PT. Parit Padang Global Bandar Lampung.

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Penelitian ini dilakukan di PT. Parit Padang Global Bandar Lampung.

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Waktu yang ditentukan pada penelitian ini didasarkan pada kebutuhan penelitian yang dilaksanakan pada bulan November 2017 sampai dengan Januari 2018.

1.3.5 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup ilmu penelitian ini adalah Manajemen Sumber Daya manusia yang meliputi Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja karyawan PT. Parit Padang Global Bandar Lampung.

1.4 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Menguji besarnya pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Parit Padang Global Bandar Lampung.
2. Menguji besarnya pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Parit Padang Global Bandar Lampung.
3. Menguji besarnya pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Parit Padang Global Bandar Lampung.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan suatu hasil yang bermanfaat bagi peneliti, instansi perusahaan, bagi perguruan tinggi, maupun pembaca. Adapun manfaat tersebut antara lain :

1. Bagi Peneliti

   Dengan melakukan penelitian ini peneliti dapat memperoleh kesempatan untuk mencoba menerapkan pengetahuan yang didapat selama mengikuti perkuliahan dengan praktek nyata khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.
2. Bagi Instansi Perusahaan PT. Parit Padang Global Bandar Lampung.

   Dari hasil penelitian dapat digunakan sebagai bahan evaluasi, sedangkan saran yang diberikan dapat dipergunakan sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan langkah-langkah kebijakan yang selanjutnya untuk pengembangan karyawan.

3. Bagi Perguruan Tinggi

   Dari hasil penelitian diharapkan dapat menjadi referensi yang dipergunakan sebagai bahan pembanding maupun pertimbangan untuk penelitian selanjutnya khususnya bagi mahasiswa IIB Darmajaya Bandar Lampung.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan yang meliputi tentang Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Parit Padang Global Bandar Lampung.

BAB II LANDASAN TEORI

Pada bab ini menjelaskan teori-teori yang berkaitan dengan penelitian, kerangka pemikiran dan hipotesis yang meliputi tentang Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Parit Padang Global Bandar Lampung.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang jenis dari penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, variabel penelitian, definisi operasional variabel, metode analisis data serta pengujian hipotesis mengenai Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Parit Padang Global Bandar Lampung.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini penulis menguraikan tentang deskriptif obyek penelitian, analisis data dan hasil serta pembahasan mengenai Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Parit Padang Global Bandar Lampung.

BAB V : SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan tentang simpulan dan saran-saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak yang bersangkutan dan bagi pembaca pada umumnya.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN