

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

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.

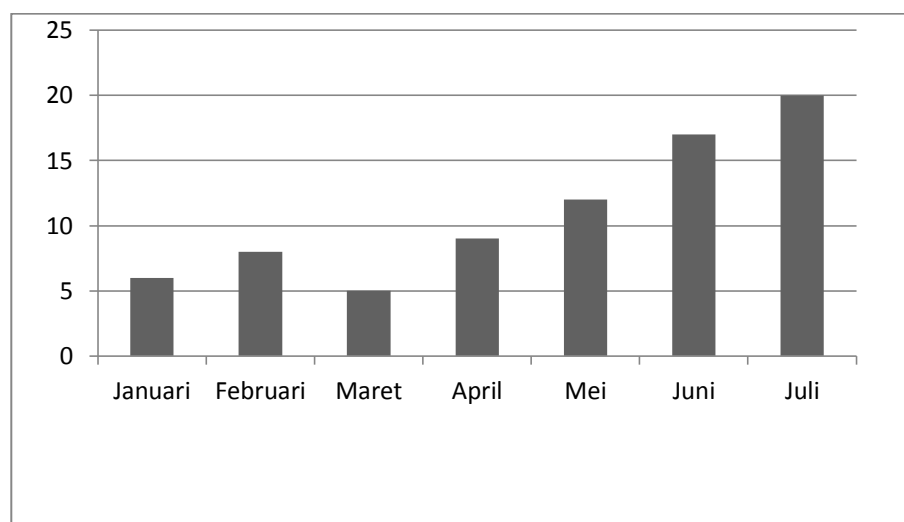
Dalam mencapai tujuan suatu perusahaan tentunya perusahaan membutuhkan karyawan sebagai sumber daya. Melihat betapa pentingnya pengelolaan karyawan, perusahaan harus selalu memperhatikan kepuasan kerja pada setiap sumber daya manusia yang dimilikinya. Jika perusahaan tidak memperhatikan kepuasan kerja 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 karyawan merupakan tanggapan emosional seseorang karyawan terhadap kondisi pekerjaannya. Pada dasarnya kepuasan kerja mengacu pada sikap individual. Namun setiap individu selalu memiliki kriteria yang berbeda terhadap tingkat kepuasan kerjanya sesuai dengan keinginan.

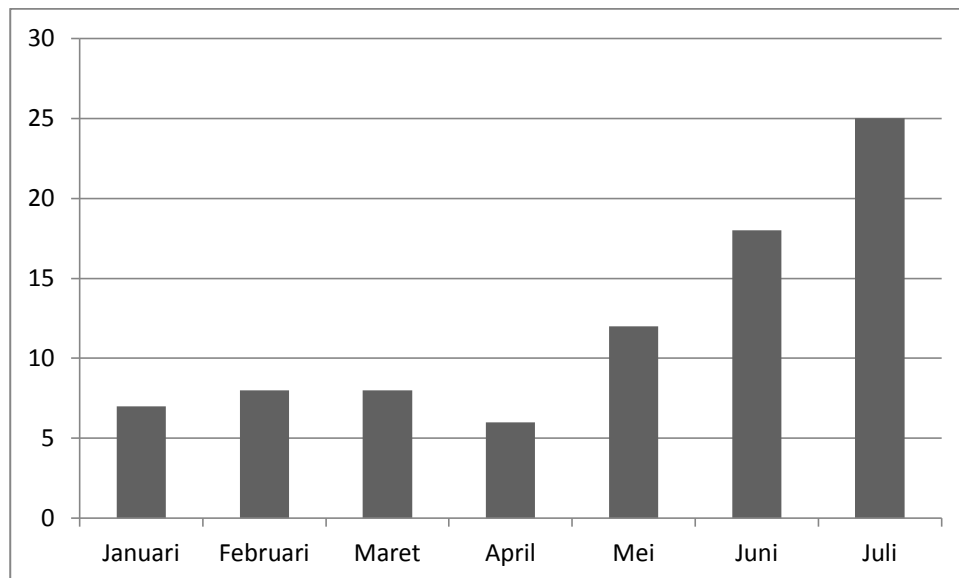
Salah satu perusahaan yang diduga memiliki kepuasan kerja yang rendah adalah PT. PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang yang terletak di Jalan M.I Ridwan Rais No.1 Jakarta Pusat. PT. PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang adalah perusahaan BUMN yang bergerak di bidang tenaga listrik.

Berdasarkan data ketidakhadiran karyawan tahun 2015, terjadi kepuasan kerja yang rendah pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang, terutama pada Divisi SDM, Divisi Niaga, dan Divisi Distribusi. Hal tersebut dapat dilihat dari data absensi dibawah ini:



Gambar I.1 Data Ketidakhadiran Karyawan

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2016



Gambar I.2 Data Keterlambatan Karyawan

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2016

Dapat dilihat berdasarkan gambar 1.1 menunjukkan jumlah karyawan yang tidak hadir kerja. Jumlah ketidakhadiran karyawan selama 7 bulan terakhir tahun 2015 terjadi tingkat terendah ketidakhadiran karyawan pada bulan maret sejumlah 5 orang karyawan dan jumlah ketidakhadiran tertinggi terjadi pada bulan juli sejumlah 20 karyawan. Sedangkan gambar 1.2 menunjukkan peningkatan jumlah karyawan yang datang terlambat. Selama 7 bulan terakhir jumlah keterlambatan karyawan terendah terjadi pada bulan april sejumlah 6 orang karyawan dan jumlah tertinggi terjadi pada bulan juli sejumlah 25 orang karyawan.

Data keterlambatan dan ketidakhadiran karyawan di PT. PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang ialah fluktuasi (ketidaktetapan), dimana data keterlambatan dan ketidakhadiran karyawan mengalami grafik naik dan turun atau terkadang beberapa bulan mengalami kenaikan dan penurunan. Selain itu hal

ini juga di dukung oleh beberapa pernyataan karyawan yang mengungkapkan pernah tidak hadir kerja di saat pekerjaan sedang berlangsung, sehingga mengindikasikan bahwa kepuasan kerja karyawan rendah.

Peneliti sebelumnya telah melakukan pra riset. Berdasarkan hasil pra riset, peneliti menemukan bahwa faktor yang menyebabkan kepuasan kerja adalah motivasi dan pengembangan karir, yang diambil dari penyebaran kuesioner pra riset terhadap 20 karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang. Dari pra riset tersebut dapat diketahui faktor-faktor yang diduga menjadi penyebab menurunnya kepuasan kerja karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang. Berikut adalah hasil pra riset:

Tabel 1.1 Hasil Pra Riset

No.	Indikator Kepuasan Kerja	Presentase (Jumlah Karyawan)
1.	Motivasi	40%
2.	Pengembangan Karir	30%
3.	Rekan Kerja	10%
4.	Fasilitas	5%
5.	Lingkungan Kerja	5%
6.	Budaya Organisasi	5%
7.	Kompensasi	5%

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2016

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan bahwa dari hasil pra riset di PT. PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang terdapat dua faktor terbesar yang mempengaruhi kepuasan kerja. Faktor pertama adalah motivasi, karena 40% dari jumlah karyawan menyatakan kepuasan karyawan menurun disebabkan oleh

motivasi. Faktor kedua yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah pengembangan karir, karena 30% dari jumlah karyawan menyatakan kepuasan kerja menurun disebabkan oleh pengembangan karir dan terdapat juga faktor-faktor lainnya yang tidak terlalu besar pengaruhnya.

Di dalam hasil pra riset yang dilakukan oleh peneliti terhadap 20 orang karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang terdapat masalah yang mempengaruhi kepuasan kerja perusahaan ini yaitu motivasi. Karyawan yang memiliki motivasi rendah akan menunjukkan ketidakpuasan kerjanya melalui sikap dan perilaku karyawan ketika berhadapan dengan pekerjaannya dalam organisasi, misalnya beberapa karyawan yang sering datang terlambat ke kantor.

Faktor selanjutnya yang menyebabkan menurunnya kepuasan kerja karyawan di perusahaan ini adalah pengembangan karir. Pengembangan karir yang terjadi di perusahaan ini masih belum efektif karena masih banyak terdapat karyawan senior yang belum memiliki jenjang karir yang lebih baik. Sebagian besar karyawan mengungkapkan bahwa banyak karyawan senior dengan masa kerja di atas 10 tahun masih belum mendapatkan jenjang karir yang lebih baik dan masih menempati posisi jabatan sebagai karyawan. Oleh karena itu masalah pengembangan karir tersebut akan mempengaruhi ketidakpuasan karyawan dalam bekerja karena pengembangan karir di perusahaan ini masih berjalan berdasarkan hubungan interpersonal yang ada diantara karyawan tertentu dan akan berkurangnya peluang pada perusahaan untuk melakukan pengembangan karir.

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

1.2 Pembatasan Masalah

Pada penelitian ini, peneliti membatasi ruang lingkup penelitian, hal ini dikarenakan agar penelitian lebih terfokus dan dapat disesuaikan dengan permasalahan yang diteliti. Responden yang diambil dalam penelitian ini adalah karyawan Divisi SDM, Divisi Niaga, dan Divisi Distribusi pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang. Pemilihan ketiga divisi tersebut mempunyai tingkat kepuasan kerja yang rendah. Pembatasan responden ini dilakukan, karena PT. PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang mempunyai jumlah karyawan yang cukup banyak, yaitu sebesar 276 karyawan. Selain itu, pembatasan masalah ini dilakukan karena keterbatasan waktu dan kemampuan peneliti.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan di atas, maka identifikasi masalah dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana deskripsi motivasi, pengembangan karir, dan kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang?

2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang?
3. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang?
4. Apakah motivasi dan pengembangan karir secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang?
5. Seberapa besar kontribusi motivasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pada karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang akan dicapai melalui penelitian ini, adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui deskripsi motivasi, pengembangan karir dan kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang
2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang.
3. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang.

4. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara motivasi dan pengembangan karir secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang.
5. Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi motivasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan oleh peneliti dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Dapat memberikan wawasan dan ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya berkaitan dengan masalah motivasi, pengembangan karir, dan kepuasan kerja.

2. Bagi PT. PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi yang bermanfaat mengenai apakah motivasi dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi tambahan bagi peneliti lain yang ingin meneliti tentang hal serupa yaitu pengaruh motivasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan.

4. Bagi Ilmu Pengetahuan

Diharapkan penelitian ini mampu menjadi sebuah media dalam pengembangan ilmu dan pengetahuan pada bidang manajemen sumber daya manusia khususnya motivasi, pengembangan karir, dan kepuasan kerja karyawan.