

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan unsur yang sangat primer dalam suatu perusahaan, oleh karena itu setiap perusahaan selalu berupaya untuk memiliki SDM yang berkualitas, karena tanpa SDM yang berkualitas suatu perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Antara karyawan dan perusahaan harus memiliki hubungan yang saling membutuhkan, perusahaan membutuhkan karyawan yang berkualitas, produktif, dan memiliki kepuasan kerja yang bagus, sementara karyawan membutuhkan perusahaan untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Sebagai dua pihak yang saling membutuhkan maka diperlukan terciptanya hubungan yang harmonis diantara keduanya. Ketika hubungan yang harmonis antara karyawan dan perusahaan telah tercipta maka suasana kerja pun akan semakin baik dan pada gilirannya akan berdampak terhadap kepuasan kerja karyawan dan produktivitas perusahaan.

Persoalannya adalah bagaimana menciptakan hubungan yang harmonis sehingga tujuan dapat dicapai. Untuk mencapai tujuan tersebut maka pihak pihak yang terkait harus memperhatikan pemberian pengembangan karir dan juga motivasi terhadap karyawan. Karena begitu pentingnya pengembangan karir dan motivasi sehingga kita dapat melihat banyak organisasi/perusahaan melakukan pelatihan dan pengembangan kepada karyawannya sebagai salah satu cara untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Pengembangan karir oleh suatu

perusahaan merupakan upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, namun perusahaan juga perlu menyadari bahwa karyawan juga adalah manusia biasa yang kadang bisa saja menurun dan bisa naik, maka pemberian motivasi adalah salah satu upaya untuk terus meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Karyawan memegang peran utama dalam menjalankan roda kehidupan perusahaan. Apabila karyawan memiliki kepuasan kerja yang baik maka laju roda pun akan berjalan kencang, yang akhirnya akan menghasilkan prestasi baik. Disisi lain, bagaimana mungkin roda perusahaan berjalan dengan baik dan berprestasi baik jikalau kepuasan kerja karyawan masih kurang?. Upaya-upaya dari pihak manajemen perusahaan sangat diperlukan untuk terus menjaga dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan diantara upaya meningkatkan kepuasan kerja ada pengembangan karir dan juga melalui pemberian motivasi.

Pemberian motivasi maksudnya adalah sebagai dorongan yang memberikan semangat kerja kepada para pegawai untuk berperilaku tertentu dalam usaha mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan (Wursanto,2001: 132). Pemberian motivasi sangat penting dilakukan karena biasanya karyawan yang puas dengan apa yang diperolehnya dari perusahaan akan memberikan lebih dari apa yang diharapkan dan ia akan terus berusaha bekerja dengan baik. Sebaliknya karyawan yang kepuasan kerjanya rendah, cenderung melihat pekerjaan sebagai hal yang membosankan, sehingga ia bekerja dengan terpaksa dan asal-asalan. Pemahaman tentang jenis atau tingkat kebutuhan perorangan karyawan oleh perusahaan menjadi hal mendasar untuk meningkatkan motivasi. Karena motivasi

merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam menentukan perilaku seseorang, termasuk perilaku kerja.

Antara pengembangan karir dan pemberian motivasi memiliki hubungan yang erat. Menurut Kurnia (2002: 7) :

Pengembangan karir penting bagi karyawan dan organisasi. Dari perspektif perusahaan, kegagalan memotivasi karyawan untuk merencanakan karir mereka akan berakibat pada turunnya komitmen, pembengkakan biaya pelatihan dan pengembangan karir yang buruk dapat mengakibatkan karyawan frustrasi, merasa tidak dihargai, merasa tidak bernilai, dan mempercepat keinginan untuk berpindah dari organisasi. Untuk itu organisasi perlu mengelola karir karyawan untuk memaksimalkan motivasi karir mereka.

Pengembangan karir yang efektif pasti menjadi harapan bagi setiap karyawan. Melalui pengembangan karir yang efektif diharapkan dapat meminimalkan ketidakcocokan seseorang dengan peran dan tanggung jawabnya dengan maksimal, jika ia ditempatkan sesuai dengan kemampuan dan keterampilannya maka karyawan akan termotivasi bekerja dengan baik yang pada akhir akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Menurut Nawawi (2000:294) tentang adanya hubungan antara pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan adalah:

“Karir harus dikaitkan dengan pengembangan sebagai usaha memberikan rasa kepuasan bagi para pekerja dengan memenuhi kebutuhan masing-masing pekerja”

Dan dengan adanya motivasi yang tinggi dalam diri karyawan, diharapkan mereka akan lebih mencintai pekerjaannya, sanggup bekerja dengan baik, dan

memiliki loyalitas yang tinggi serta berkeinginan untuk melakukan kinerja yang lebih baik. Kondisi ini diperlukan untuk meningkatkan kepuasan karyawan, jika karyawan mempunyai motivasi tinggi, maka mereka akan terdorong dan berusaha untuk meningkatkan kemampuannya, sehingga akan diperoleh kepuasan yang maksimal.

Dalam suatu perusahaan besar, pengembangan karir dan dan pemberian motivasi tentunya bukanlah pekerjaan yang sederhana, apalagi perusahaan itu memiliki karyawan yang jumlahnya ratusan orang dari berbagai latar belakang budaya, usia dan pendidikan yang berbeda. Akan tetapi, kendati pengembangan karir dan pemberian motivasi karyawan bukan pekerjaan yang sederhana, karena memang kedua hal tersebut sangat dibutuhkan dalam rangka menciptakan hubungan yang harmonis antara perusahaan dengan karyawan yang pada akhirnya diharapkan dapat menciptakan kepuasan kerja yang bagus.

PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam bidang usaha perkebunan, pengolahan dan pemasaran hasil perkebunan yang ada di seluruh Indonesia dan akan memasuki pada kelas industri dunia, tentunya masih banyak hambatan yang harus diperbaiki dalam menghadapi tantangan baik eksternal dan internal . Untuk itu PTPN IV Medan telah memberikan pelatihan dan pengembangan SDM karyawan dilakukan sesuai dengan strategis perusahaan yang mengutamakan *System In House Training*, penerimaan / rekrutmen pegawai dilaksanakan secara selektif sesuai kebutuhan urgensi standar informasi, jenjang karir dilaksanakan

sesuai dengan masa kerja dan golongan kerja dan kompensasi diberikan sesuai loyalitas kerja yang berupa bonus secara efektif.

Didalam setiap kegiatan –kegiatan yang dilakukan perusahaan – perusahaan terdapat fenomena – fenomena yang terjadi. Seperti halnya apabila karyawan tidak mencapai kepuasan kerjanya maka akan timbul sikap negative dalam pekerjaan seperti kurangnya rasa ketertarikan pada diri karyawan terhadap pekerjaannya sekarang, adanya mogok kerja, kemangkiran karyawan meningkat, banyaknya jumlah absensi dan jumlah karyawan yang keluar diperusahaan. Fenomena ini juga di hadapin PT. Perkebunan Nusantara IV Medan dimana masih terlihat ketidakpuasan yang dirasakan oleh karyawan dapat dilihat dari banyaknya jumlah absensi. Hal ini dapat dilihat dari data tingkat kehadiran karyawan berikut

Tabel 1.1
Laporan Tingkat Kehadiran Karyawan
Tahun 2006 – 2010

PTPN IV (2006-2009)	Kehadiran	Ketidakhadiran	Cuti	Sakit
2007	89%	4%	4%	3%
2008	85%	6%	5%	4%
2009	83%	9%	7%	5%
2010	80%	11%	9%	2%

Sumber : Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) (2011)

Dapat dilihat dari tabel 1.1, terjadi kenaikan pada tingkat ketidakhadiran karyawan pada tahun 2010 sebanyak 3% sehingga mengalami peningkatan menjadi 11% yang sebelumnya ditahun 2009 ketidakhadiran mencapai 9%. Sehingga proses pencapaian dari tujuan perusahaan terhambat. Hal ini menyebabkan pekerjaan tidak selesai dalam waktu yang ditentukan, sehingga kinerja karyawan menurun. Fenomena lainnya yaitu peneliti juga melihat ternyata

para karyawan masih sulit untuk mengembangkan karir mereka, karena terlihat bahwa tingkat pendidikan karyawan PTPN IV masih didominasi oleh lulusan setingkat SLTA. Karyawan pada tingkat SLTA ini dipekerjakan sebagai karyawan pelaksana yang bekerja di berbagai bidang, baik di lapangan maupun di kantor. Padahal salah satu pelaksanaan pengembangan karir adalah melakukan promosi jabatan. Sehingga akan sulit pegawai dipromosikan karena memang untuk promosi jabatan dibutuhkan orang-orang yang ahli dan berpendidikan tinggi.

Karena pentingnya Pengembangan Karir dan Motivasi guna meningkatkan kepuasan kerja karyawan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian SDM Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan .”**

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang diatas maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan Bagian SDM Kantor Pusat PTPN IV (Persero) Medan
2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan Bagian SDM Kantor Pusat PTPN IV (Persero) Medan
3. Bagaimana pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Bagian SDM Kantor Pusat PTPN IV (Persero) Medan .

1.3. Pembatasan Masalah

Untuk menghindari kesimpangsiuran dalam penelitian ini serta mengingat keterbatasan dan kemampuan penulis, maka penelitian ini dibatasi oleh ruang lingkup masalah agar dapat dijangkau dengan mudah serta diperoleh hasil yang diharapkan. Adapun yang menjadi batasan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah “Pengaruh pengembangan karir dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan Bagian SDM Kantor Pusat PTPN IV (Persero) Medan“.

1.4. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah yang telah diuraikan, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah ada pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Bagian SDM Kantor Pusat PTPN IV (Persero) Medan “.

1.5. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk :

1. Menjelaskan bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan Bagian SDM Kantor Pusat PTPN IV (Persero) Medan.
2. Menjelaskan bagaimana pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan Bagian SDM Kantor Pusat PTPN IV (Persero) Medan.

3. Menjelaskan bagaimana pengaruh pengembangan karir dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan Bagian SDM Kantor Pusat PTPN IV (Persero) Medan.

1.6. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1. Bagi penulis

Untuk pengembangan wawasan keilmuan dan sebagai sarana penerapan dari ilmu pengetahuan yang selama ini penulis peroleh selama dibangku kuliah.

2. Bagi perusahaan

Sebagai bahan pertimbangan untuk menentukan langkah-langkah kebijaksanaan dimasa mendatang guna pencapaian tujuan maupun pengembangan perusahaan.

3. Bagi Lembaga Pendidikan UNIMED

Sebagai literature kepustakaan dibidang penelitian mengenai pengaruh pengembangan karir dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan bagi peneliti lain.

4. Bagi peneliti lain

Sebagai bahan referensi bagi peneliti yang ingin meneliti objek yang sama. dan acuan perbandingan dalam penelitian yang sama di masa yang akan datang.

