

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Peran sumber daya manusia memang sangatlah penting dalam menjalankan sebuah organisasi. Dalam hal ini, faktor utama yang menentukan keberhasilan suatu organisasi tidak lain karena sumber daya manusia. Keberhasilan organisasi di sini mengacu pada bagaimana sumber daya manusia dapat menjalankan fungsi-fungsi manajemen dengan baik, seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian. Keempat fungsi tersebut dijalankan untuk mencapai sebuah tujuan organisasi, yang meliputi tujuan jangka pendek maupun jangka panjang. Menurut Sedarmayanti (2009), manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah kebijakan dan praktek dalam menentukan kualitas, seperti merekrut, menyaring, melatih, hingga memberikan apresiasi kepada karyawan. Dari ulasan diatas, dapat dikatakan bahwa manusia merupakan aset yang kuat bagi organisasi. Kekuatan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi melebihi sumber daya lain, seperti modal, mesin, atau yang lainnya. (Rozali, 2017)

Pengelolaan sumber daya manusia yang baik dibutuhkan untuk menciptakan iklim khususnya fungsi pengembangan sumber daya manusia, hendaknya dirancang dengan memperhatikan kebutuhan-kebutuhan dari

penyelenggaraan manajemen. Pengembangan sumber daya manusia yang relevan dengan manajemen diantaranya mencakup peningkatan kompensasi, pengembangan karir, serta menciptakan lingkungan kerja secara kondusif yang selaras dengan tujuan organisasi sehingga dapat memberikan kepuasan kerja kepada seluruh pegawai. (Fathonah & Utami, 2012)

Seperti yang telah disinggung di atas, bahwa kepuasan merupakan salah satu faktor dalam meningkatkan kinerja dan produktifitas karyawan dalam sebuah perusahaan. Jika suatu perusahaan memberikan rasa puas terhadap karyawannya, maka karyawan akan memberikan kontribusi penuh kepada perusahaan, sehingga hal tersebut dapat meningkatkan kinerja serta produktifitas perusahaan (Sudibya dan Utama, 2012). Dari sini dapat diketahui bahwa untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan merupakan tugas dan tanggung jawab bagi pimpinan perusahaan.

Kepuasan kerja, sejatinya merupakan perasaan emosi yang dirasakan oleh karyawan selama bekerja di suatu perusahaan. Kepuasan kerja berkaitan dengan perasaan, dimana perasaan yang dimaksud menyangkut dua hal, yaitu perasaan karyawan terhadap beban pekerjaan yang dipikul, dan juga perasaan terhadap lingkungan yang ada selama bekerja di perusahaan (Davis, 2001). Biasanya, jika seorang karyawan merasa bahwa tidak ada kepuasan dalam dirinya selama ia bekerja, ia akan mengundurkan diri dari perusahaan (*resign*) dan mencari pekerjaan baru yang diharapkan sesuai dengan keinginannya. Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, ada beberapa faktor yang dapat

mendorong. Beberapa ilmuwan menyebutkan bahwa faktor pendorong kepuasan kerja antara lain seperti adanya program pengembangan karier, lingkungan kerja di sekitar perusahaan, pemberian kompensasi, motivasi kerja, dan lainnya.

Faktor pertama yaitu pengembangan karier. Definisi pengembangan karier secara singkat, yaitu suatu proses dalam pekerjaan dimana seseorang berencana untuk menaikkan jabatannya. Pengembangan Karier merupakan salah satu faktor pendorong meningkatnya kepuasan kerja seorang karyawan. Karena, dalam pengembangan karier terdapat program dimana karyawan dapat meningkatkan keterampilan dan kariernya. Sehingga, karyawan mendapat motivasi dan melahirkan suatu kepuasan tersendiri..

Selain itu, pengembangan karier ini juga dapat membantu mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Pengembangan karier dapat dikatakan sebagai faktor untuk meningkatkan kepuasan kerja apabila melalui dua tahap, yaitu tahap perencanaan karier dan manajemen karier. Kedua tahap ini seharusnya dapat berjalan selaras agar dapat efektif meningkatkan kepuasan. (Lisdiani, 2017)

Selanjutnya faktor kedua yaitu adanya lingkungan kerja. Lingkungan kerja memiliki definisi semua faktor eksternal yang mempengaruhi individu, perusahaan, dan masyarakat (Stevie Thomas dan Lisbeth Mananeke 2018). Terdapat dua jenis lingkungan kerja, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Kedua jenis tersebut menjadi salah satu faktor adanya kepuasan

kerja karyawan. Lingkungan yang aman dan kondusif dapat membantu karyawan betah dan puas bekerja di perusahaan dimana mereka bekerja. (Mix & Vi, 2015)

Dalam melaksanakan tugasnya sebagai karyawan, mereka tentunya selalu memperhatikan dan merasakan bagaimana kondisi lingkungan dimana mereka bekerja. Suatu kondisi lingkungan dapat dikatakan baik, apabila seluruh karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya secara optimal dan efektif dengan rasa aman tanpa adanya kekhawatiran yang dikarenakan berbagai hal (Tambunan, 2018). Karena lingkungan kerja merupakan lingkungan yang akan mereka rasakan setiap hari sebagai tempatnya beraktifitas. Sehingga, pimpinan perusahaan seharusnya lebih mengutamakan lingkungan kerja agar dapat mendukung kepuasan kerja karyawannya. Karena seperti yang kita ketahui bahwa menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan kondusif tidaklah mudah.

Faktor ketiga, tidak kalah penting dengan kedua faktor diatas. Kompensasi, seperti yang kita ketahui, merupakan sebuah imbalan yang diberikan perusahaan atas kontribusi karyawan untuk melaksanakan tugas serta tanggung jawabnya. Semakin banyak perusahaan memberikan kompensasinya kepada karyawan, semakin senang dan puas karyawan tersebut.

Kompensasi yang sering diberikan oleh perusahaan antara lain gaji pokok, bonus, insentif, apresiasi atau penghargaan. Hal-hal tersebut dapat diberikan oleh perusahaan apabila karyawannya berhasil berkontribusi lebih seperti lembur kerja, meningkatkan produktifitas diatas rata-rata, atau membawa

nama baik perusahaan. Semakin tinggi posisi dan jabatan seseorang dalam organisasi, semakin besar tanggung jawabnya, maka semakin tinggi pula kompensasi yang diterimanya. Hal tersebut berlaku sebaliknya (Rozali, 2017)

Dengan adanya kompensasi, dapat menimbulkan rasa senang dan rasa puas dalam bekerja. Kompensasi tersebut dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan karyawan sehari-hari, dari kebutuhan primer, sekunder, hingga tersier. Dan bukan hanya untuk memenuhi kebutuhan saja, namun juga keinginan karyawan untuk mengonsumsi sesuatu yang diinginkannya.

Begitu juga dengan perusahaan-perusahaan yang memiliki peran besar untuk memberikan pelayanan serta kesejahteraan masyarakat. Seperti perusahaan PT. PLN. Listrik memiliki kedudukan yang penting dan sangat dibutuhkan oleh semua kalangan. Sebagai penyedia layanan ketenagalistrikan yang dimiliki pemerintah, PT. PLN benar-benar dituntut untuk menunjukkan kemampuan dan kompetennya dalam bentuk perbaikan, menyalurkan, dan mendistribusikan listrik kepada masyarakat.

Untuk penelitian ini, penulis mengambil subjek penelitian pada PT. PLN (Persero) UP3 Surakarta yang terletak di jl. Slamet Riyadi. PT. PLN UP3 Surakarta ini memiliki berbagai bidang dalam menjalankan fungsi-fungsi untuk mencapai tujuan perusahaannya. Terdapat bidang Perencanaan, Jaringan, Keuangan, SDM & Administrasi, dan lain sebagainya. Setiap bidang mempunyai fokusnya masing-masing dalam menjalankan tugas. Dengan banyaknya bidang

dan konsentrasi, otomatis PT. PLN UP3 Surakarta memiliki karyawan yang tidak sedikit.

Tentunya, sebagai perusahaan umum milik negara, PT. PLN UP3 Surakarta memberikan imbalan dalam upaya meningkatkan kepuasan karyawannya. Karena perusahaan ini bertanggung jawab atas kesejahteraan masyarakat, sangat tidak mungkin apabila pimpinan perusahaan tidak memperhatikan kepuasan karyawannya dalam bekerja. Sehingga disini perhatian pimpinan perusahaan menjadi dorongan karyawan dalam berkinerja, dimana kinerja mereka merupakan sesuatu yang sangat dibutuhkan masyarakat.

Dengan adanya ulasan diatas, maka penulis tertarik untuk mengambil topik ini sebagai bahan untuk melakukan penelitian yang berjudul “**Pengaruh Pengembangan Karier, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT PLN (Persero) UP3 Surakarta**”.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan Latar Belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh Pengembangan Karier terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT PLN UP3 Surakarta?
2. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT PLN UP3 Surakarta?

3. Bagaimana pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT PLN UP3 Surakarta?

C. Tujuan Penulisan

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan di atas, tujuan penelitian yang ingin dicapai ialah sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh Pengembangan Karier terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT PLN UP3 Surakarta
2. Menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT PLN UP3 Surakarta
3. Menganalisis pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT PLN UP3 Surakarta

D. Manfaat Penulisan

Dari hasil penelitian diharapkan dapat diambil manfaat sebagai berikut:

1. Penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya ataupun pembaca yang akan menganalisis pengaruh pengembangan karier, lingkungan kerja, kompensasi terhadap kepuasan kerja.
2. Manfaat Bagi Pimpinan Perusahaan
Penelitian ini juga dapat memotivasi manajer atau pimpinan perusahaan yang menginginkan kepuasan kerja karyawannya.

E. Sistematika Penulisan Skripsi

Pada penulisan skripsi ini terbagi menjadi lima bab yang dimaksudkan untuk mempermudah pembaca dalam memahami alur penulisan. Kelima bab tersebut dapat dijabarkan ssebagai berikut:

1. BAB I PENDAHULUAN

Pada bab pendahuluan ini merupakan bagian awal skripsi yang menguraikan keseluruhan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penelitian.

2. BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini terdiri dari tiga bagian pokok, yaitu landasan teori, penelitian terdahulu dengan disertai hipotesis penelitian, dan kerangka pemikiran. Pada bagian landasan teori memuat penjelasan teori kepuasan kerja, pengembangan karier, lingkungan kerja, dan kompensasi. Kemudian pada bagian penelitian terdahulu membuat penjelasan tentang penelitian terdahulu yang akan menjadi pembanding dan juga terdapat hipotesis penelitian yang menjelaskan tentang dugaan sementara penelitian ini. Untuk kerangka pemikiran berisi diagram pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

3. BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab tiga ini berisi penjelasan mengenai metode yang akan digunakan dalam penelitian ini. Bab ini terdiri dari rancangan penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, populasi, sampel, dan teknik

pengambilan sampel, definisi operasional variabel, dan teknik analisis data yang akan digunakan.

4. BAB IV PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN

Pada bagian ini, diawali dengan deskripsi dan kriteria responden yang disajikan dalam bentuk tabel. Kemudian menjelaskan analisis data yang digunakan serta hasil yang diperoleh dari penelitian ini secara detail.

5. BAB V PENUTUP

Bagian ini menjadi bagian akhir dari penulisan skripsi ini. Pada bab ini terdiri dari kesimpulan dan saran. Kesimpulan merupakan penjelasan hasil akhir dari penelitian, sedangkan saran merupakan anjuran penulis bagi pihak-pihak yang terkait dengan penelitian.