

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia 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 di antara 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 untuk menciptakan hubungan yang harmonis sehingga tujuan dapat dicapai. Maka pihak-pihak yang terkait harus memperhatikan pengembangan karir dan juga terhadap kepuasan kerja karyawan tersebut. Karena pentingnya pengembangan di organisasi seperti pelatihan dan pengembangan kepada karyawan sebagai salah satu cara untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan pengembangan karir oleh suatu organisasi merupakan upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja, Howell dan Dipboye

(1986,dalam Munandar,2010) bahwa kepuasan kerja sebagai hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak suka nya 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 individu. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Menurut Munandar(2010) kepuasan kerja memiliki dampak terhadap produktivitas, kehadiran, keluarnya pegawai, dan dampaknya terhadap kesehatan dalam bekerja orang-orang memerlukan rasa aman, rasa puas atau rasa senang.Karyawan yang merasa mendapatkan kepuasan dalam bekerja pada umumnya tidak mau berhenti dari organisasi tempat mereka bekerja (sapila,2013)

Biasanya orang akan merasa puas terhadap pekerjaannya, apabila apa yang ia kerjakan itu dianggapnya memenuhi harapannya. Namun organisasi juga perlu menyadari bahwa karyawan juga adalah manusia biasa yang kadang bisa saja menurun dan bisa naik. 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 dapat menghasilkan prestasi baik. Di sisi lain, Bagaimana mungkin roda perusahaan berjalan dengan baik dari berprestasi baik jikalau kepuasan kerja karyawan masih kurang. Upaya upaya dari pihak Manajemen Perusahaan sangat diperlukan untuk menjaga dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan

dan diantara upaya meningkatkan kepuasan kerja ada pengembangan karir bagi karyawan.

Pengembangan karir yang efektif pasti menjadi harapan bagi setiap karyawan titik 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 akan bekerja dengan baik yang pada akhirnya akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan

Pengembangan karir yang lebih baik sangat diharapkan oleh setiap karyawan karena dengan perkembangan ini akan mendapatkan hak-hak yang lebih baik dari apa yang diperoleh sebelumnya baik material maupun nonmaterial misalnya kenaikan pendapatan, perbaikan fasilitas dan sebagainya sedangkan hak-hak yang bersifat non material status sosial, oleh sebab itu nya setiap karyawan meniti karirnya, diperlukan adanya perencanaan karir untuk menggunakan kesempatan karir yang ada. Disamping itu adanya manajemen karir dari perusahaan untuk mengarahkan dan mengontrol jalur-jalur karir karyawan secara sistematis. Sehingga tujuan karir karyawan perseorangan telah disetujui maka kegiatan pengembangan dapat dipilih dan disalurkan dalam suatu arah yang berarti baik bagi individu maupun organisasi

Proses karir perlu dikembangkan sebagai suatu kebutuhan untuk menjawab dan menanggapi persoalan. karir sebagai sarana yang memiliki kesempatan untuk membentuk seseorang membuat perencanaan karirnya dengan kebutuhan dan tujuan perusahaan. Azas "*The win win situation*" akan

menciptakan kondisi yang seimbang antara karyawan dan organisasi dalam menghadapi masa depan yang penuh dengan perubahan dan tantangan. Kondisi ini akan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berpartisipasi dalam proses karir khususnya untuk peningkatan kepuasan kerja karyawan.

PT Jasa Raharja Putera cabang Palembang atau JP-INSURANCE adalah anak perusahaan dari PT Jasa Raharja Putera yang merupakan Badan usaha milik Negara (BUMN). PT Jasa Raharja Putera cabang Palembang bergerak pada bidang jasa asuransi. Di PT Jasa Raharja Putera cabang Palembang memiliki sebuah pelayanan asuransi kepada nasabah berupa, asuransi kebakaran, asuransi gempa bumi, asuransi pengangkutan barang, asuransi rangkap kapal, asuransi kendaraan bermotor, asuransi rekayasa, asuransi uang dan pelayanan klaim terhadap asuransi tersebut.

Berdasarkan observasi penulis pengembangan karir di PT Jasa Raharja Putera cabang Palembang meliputi kenaikan pangkat, promosi mutasi dan rotasi. Pengembangan karir bagi karyawan PT Jasa Raharja Putera cabang Palembang juga harus menyesuaikan SOP PT Jasa Raharja Putera, SOP tersebut berupa karyawan itu harus berada pada masa karir yang lebih tinggi dan juga memiliki masa kerja yang tetap di organisasi tersebut serta sesuai dengan kebutuhan organisasi tersebut. Bagi karyawan yang sudah memiliki standar SOP tersebut maka karyawan itu akan mengikuti sekolah kembali dalam jangka waktu 1 bulan di kantor pusat PT Jasa Raharja Putera yang berada di Jakarta dan akan kembali di seleksi sesuai kebutuhan organisasi tersebut.

Dibawah ini merupakan tabel pelatihan-pelatihan pengembangan karir PT Jasa Raharja Putera.

Tabel 1.1
Tingkat Pelatihan Pengembangan karir PT Jasa Raharja Putera
Tahun(2017-2019)

No	Pelatihan	Jenjang
1	Diklat Klaim	Setahun sekali untuk semua unit di PT. Jasa Raharja Putera cabang Palembang
2	Diklat Underwriting	
3	Diklat Keuangan	
4	Diklat Kepegawaian	

Sumber: PT Jasa Raharja Putera

Contohnya karyawan di PT Jasa Raharja Putera cabang Palembang untuk pelatihan bidang asuransi klaim akan dilatih memperluas wawasan untuk penanganan masalah klaim dari pelatihan tersebut akan membuat karyawan memperluas wawasan mengenai masalah klaim dan untuk mengupdate aturan-aturan klaim yang baru.

Pengembangan karir karyawan PT Jasa Raharja Putera Palembang masih belum optimal di karenakan sebagian karyawan PT Jasa Raharja Putera cabang Palembang belum memiliki standar SOP organisasi untuk mengembangkan karir mereka disebabkan sebagian karyawan belum memiliki masa kerja yang tetap di organisasi tersebut, sebagian karyawan masa kerja nya

di organisasi tersebut masih dibawah 5 tahun sedangkan SOP organisasi terhadap masa kerja tetap harus di atas 5 tahun

Belum optimalnya Pengembangan karir karyawan di PT Jasa Raharja Putera Cabang Palembang akan berpengaruh kepada kepuasan kerja karyawan, karyawan yang tidak mencapai kepuasan kerjanya akan timbul sikap negatif dalam pekerjaan pada diri karyawan hal ini berdampak pada tingkat tidak kehadiran absensi karyawan tersebut dibawah ini merupakan tingkat ketidak hadirn absensi karyawan PT Jasa Raharja Putera Palembang

Tabel 1.2

**Tingkat Ketidak Hadiran Absensi karyawan PT Jasa Raharja
Putera cabang Palembang Tahun 2017-2019**

Tahun	Jumlah Karyawan	Sakit	Izin	Alfa	Jumlah tidak hadir
2017	49orang	7 Hari	34 Hari	12 Hari	52 Hari
2018	49 orang	9 Hari	38 Hari	17 Hari	64 Hari
2019	49 orang	12 Hari	41 Hari	21 Hari	74 Hari

Sumber : PT Jasa Raharja Putera Palembang

Dari tabel di atas tingkat ketidakhadiran karyawan terus meningkat dari tahun ke tahun hal ini berpengaruh kepada perkerjaan yang tertunda dan tidak terselesaikan dalam waktu yang tepat, sehingga bedampak kepada kepuasan kerja karyawan yang rendah

Hal ini bagi penulis menjadi salah satu faktor penyebab kepuasan kerja karyawan masih rendah. Pentingnya kepuasan kerja karyawan bagi organisasi tersebut karyawan adalah merasa puas dengan apa yang diperolehnya dan akan memberikan lebih dari apa yang diharapkan dan mereka akan terus berusaha bekerja dengan baik untuk organisasi tersebut, maupun karyawan itu sendiri.

Pentingnya pengembangan karir guna meningkatkan kepuasan kerja karyawan maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul

“Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Jasa Raharja Putera cabang Palembang”

1.2 Rumusan Masalah

Pokok Permasalahan yang akan di dibahas dalam penelitian ini adalah “Apakah Pengembangan Karir Berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan”?

1.3 Ruang lingkup Pembahasan

Agar penelitian ini tidak menyimpang dari permasalahan yang akan dibahas, maka peneliti membatasi penelitian ini hanya pada variabel pengembangan karir dan kepuasan kerja.

1.4 Tujuan Penelitian Dan Manfaat Penelitian

1.4.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan Permasalahan yang akan di bahas dalam penelitian, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengembangan

karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan **PT Jasa Raharja Putera cabang Palembang.**

1.4.2 Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Agar bisa mengembangkan ilmu dan wawasan yang diperoleh peneliti selama dalam penelitian yang di ambil di perusahaan tentang pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan kerja karyawan berdasarkan teori yang di dapat.

2. Bagi Perusahaan

Agar Bisa dijadikan pertimbangan untuk menjadi lebih baik lagi di perusahaan itu.

3. Bagi lembaga

Laporan ini dapat menjadi refrensi atau perbandingan dalam melakukan penelitian dalam bidang Manajemen

1.5 Sistematis Penulis

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan tentang latar belakang, perumusan masalah, ruang lingkup, tujuan dan manfaat penulisan, da sistematis penulis

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menguraikan tentang pengertian pengembangan karir, dimensi dan indikator pengembangan karir, jenis pengembangan karir, pengertian kepuasan kerja karyawan, dimensi dan indikator

kepuasaan kerja, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang objek penelitian, operasional variabel, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, teknik uji instrumen, metode analisis data.

BAB IV PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan tentang sejarah, struktur organisasi, hasil responden, analisis regresi linear sederhana, koefisien determinasi (R^2), uji t

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini menguraikan tentang kesimpulan dan saran peneliti