

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia atau biasa disebut SDM ialah asset utama bagi perusahaan yang menjadi perencanaan dan berperan aktif berbagai aktifitas dalam sebuah organisasi. Pada dasarnya human capital adalah sebuah fasilitas pendidikan, pelatihan dan upaya profesional lainnya untuk meningkatkan tingkat pengetahuan, keterampilan, bakat yang terdapat pada karyawan. Peningkatan SDM dapat menghasilkan kinerja yang tinggi dari pembentukan dan penekanan pada peningkatan SDM. Sdm berkontribusi untuk meningkatkan sumber daya saing perusahaan sangat jelas. (Miftahuljannah & Islami, 2017).

Untuk dapat mencapai tujuan perusahaan maka sumber daya manusia perlu diberi dorongan agar dapat termotivasi dengan cara memberikan pengembangan karir dan fasilitas kerja yang memadai sehingga dapat memberikan kepuasan tersendiri bagi karyawan. Kepuasan kerja merupakan tingkat efeksi seorang pekerja terhadap pekerjaan dan situasi pekerjaan yang berkaitan dengan sikap pekerja atas pekerjaannya (Yamasitha et al., 2022). Sedangkan menurut (Hadir Sugianto et al., 2022) kepuasan kerja ialah wujud rasa senang karyawan terkait pekerjaannya di sesuatu perusahaan yang dapat dilihat dari tingkat kepentingan serta keperluan karyawan dimana pada dasarnya perihal ini tergantung pada kehidupan yang hendak di gapai seseorang.

Kepuasan kerja pada karyawan berbeda-beda tergantung dari persepsi pada diri masing-masing karyawannya, karyawan yang merasakan kepuasan tinggi berarti sudah merasa bahwa perusahaan sudah memenuhi kebutuhannya (Farisi & Pane, 2020). Kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja dari seorang karyawan, ketika seorang karyawan merasa puas dengan pekerjaan yang dilakukan, maka hasil dari pekerjaan baik dan efisien.

Salah satu strategi yang harus diwujudkan oleh pihak manajemen ialah membuat perencanaan dan pengembangan karir untuk seluruh karyawan yang bekerja diperusahaan tersebut. Bagi karyawan jenjang karir menjadi hal yang sangat penting karena mereka kan tau posisi tertinggi yang akan mereka capai, sehingga mereka termotivasi dan terus meningkatkan kemampuan terhadap perusahaan (Sumardjo & Priansa, 2018).

Pengembangan karir merupakan peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karier dan peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur yang ingin dicapai dalam rangka upaya pengembangan karir (Nurvitasari, 2022). Sebaliknya, suatu norganisasi atau perusahaan diharapkan dapat memberikan jalur pengembangan karir yang jelas kepada karyawan dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Sedangkan menurut (Faridhatul et al., 2023) pengembanga karir adalah perpindahan yang memperbesar tanggung jawab karyawan ke jabatan yang lebih tinggi dalam sebuah organisasi sehingga kewajiban, hak dan status menjadi lebih besar. Pengembangan karir juga dapat diartikan sebagai proses peningkatan

kemampuan kerja seseorang yang mendorong adanya peningkatan prestasi kerja dalam rangka mencapai karir yang diinginkan yang didukung oleh perusahaan dengan harapan adanya umpan balik dari karyawan yaitu berupa prestasi kerja. (Munir et al., 2022). Usaha pengembangan karir ditargetkan oleh manajemen untuk melihat diluar pekerjaannya saat ini dan untuk mempersiapkan diri mereka dalam menghadapi pekerjaan di masa yang akan datang dalam perusahaan.

Permasalahan yang sering muncul ialah bagaimana pengembangan karir tersebut dapat dinamis sehingga meminimalkan ketidaksesuaian penempatan peran, meningkatkan kompetensi dan menempatkan individu dalam posisi yang tepat. Hal lainnya juga didukung dengan adanya fasilitas kerja yang mencukupi. Fasilitas kerja menjadi faktor yang sangat penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Fasilitas kerja adalah segala jenis peralatan, perlengkapan kerja dan fasilitas lain yang berfungsi sebagai alat utama atau pembantu dalam pelaksanaan pekerjaan, dan juga berfungsi sosial dalam rangka kepentingan orang-orang yang sedang berhubungan dengan organisasi kerja itu (Shabrina & Chair, 2020). Fasilitas kerja menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja bagi setiap karyawan, hal ini dapat dilihat dari tingkat kepuasan kerja karyawan seperti kelengkapan sarana dan fasilitas kerja sehingga akan mendorong timbulnya hasil kerja yang efektif dan efisien serta mendorong peningkatan kualitas yang seiring dengan standar kerja yang ada (Simarmata & Munthe, 2024).

Perusahaan PT. Superintending Company Of Indonesia atau PT. SUCOFINDO merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak

dalam pelayanan jasa. Dimana pelayanan jasa yang ditawarkan oleh PT. SUCOFINDO meliputi pelayanan jasa di berbagai bidang seperti bidang sertifikasi, pengujian dan analisis, surveyor pada aktivitas ekspor dan impor. Pada penelitian ini, PT. SUCOFINDO Kota Palembang adalah sebagai objek dari penelitian, dimana perusahaan ini termasuk salah satu perusahaan terbesar di Indonesia.

Dari hasil observasi, peneliti menemukan bahwa kondisi yang terjadi pada PT. SUCOFINDO Kota Palembang terkait dengan rekan kerja antara karyawan satu dengan karyawan lainnya cukup harmonis, terdapat beberapa karyawan tetap dengan karyawan kontrak masih seperti ada jarak, walaupun hal ini tidak terjadi pada semua karyawan, masih ada beberapa karyawan yang bekerja sendiri-sendiri, sehingga hal ini membuat beberapa karyawan kurang puas dan merasa terbebani. Selain itu, masih ada beberapa fasilitas kerja yang kurang mendukung misalkan komputer dan printer yang sering eror yang dapat mengganggu aktivitas karyawan sehari-hari.

Tingkat kepuasan karyawan pada PT. SUCOFINDO Kota Palembang dapat ditunjukkan dengan keterlibatan karyawan kepada perusahaan. Hal tersebut sesuai dengan tingkat kepuasan kerja pada seorang karyawan tersebut, apakah seorang karyawan tingkat kepuasan kerjanya tinggi, atau rendah. Ketika seorang karyawan tingkat kepuasan kerjanya tinggi, maka seorang karyawan tersebut akan semangat dalam melakukan pekerjaannya. Selain itu, karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi, karyawan akan disiplin dalam bekerja, dan tidak pernah terlambat. Ketika tingkat kepuasan kerja seorang karyawan rendah, maka seorang

karyawan tersebut dapat mengajukan resign atau mengundurkan diri dan memilih untuk mencari tempat kerja lain. Resign atau mengundurkan diri dari pekerjaan ini merupakan bentuk dari ketidakpuasan kerja karyawan PT. SUCOFINDO.

Berdasarkan dengan adanya hal tersebut peneliti mengambil tempat penelitian dan mengangkat tema ini lebih jauh dengan memilih penelitian yang berjudul **“Pengaruh Pengembangan Karir dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. SUCOFINDO Palembang”**.

1.2 RUMUSAN MASALAH

Penelitian ini membahas variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. SUCOFINDO Kota Palembang, Sehingga berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan permasalahan yang akan di teliti dalam penelitian ini adalah:

- 1 Apakah Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja PT. SUCOFINDO Kota Palembang?
- 2 Apakah Fasilitas kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja PT. SUCOFINDO Kota Palembang?
- 3 Apakah Pengembangan karir, Fasilitas kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja PT. SUCOFINDO Kota Palembang?

1.3 TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk dapat mengetahui pengembangan karir terhadap Kepuasan Kerja PT. SUCOFINDO Kota Palembang.
2. Untuk dapat mengetahui fasilitas kerja terhadap Kepuasan Kerja PT. SUCOFINDO Kota Palembang.
3. Untuk dapat mengetahui pengembangan karir dan fasilitas kerja terhadap Kepuasan Kerja PT. SUCOFINDO Kota Palembang.

1.4 MANFAAT PENELITIAN

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut :

3.12 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan yang berkaitan dengan pengembangan kerja dan fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT .SUCOFINDO Palembang Sekaligus menambah pengalaman bagi penulis dalam bidang penelitian tugas akhir/Karya Akhir sehingga dapat menjadi referensi untuk penulis penelitian selanjutnya.

3.13 Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat praktis bagi perusahaan, masyarakat, dan ilmu pengetahuan sebagai berikut:

1. Bagi PT. SUCOFINDO Kota Palembang, penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan terkait dengan kepuasan kerja Karyawan dengan memperhatikan pengembangan karir dan fasilitas kerja.
2. Bagi Peneliti, penelitian ini diharapkan mampu memberikan wawasan baru dan menjadi sarana dalam penerapan teori-teori yang dipelajari.
3. Bagi Universitas Bina Darma, penelitian ini di harapkan dapat membawa nama baik Universitas Bina Darma sebagai tempat Peneliti dalam mengenyam pendidikan, sekaligus menjadi referensi dalam penulisan penelitian selanjutnya

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Dalam penelitian ini penulis membatasi permasalahan agar pembahasan diatas dapat terarah dan ruang lingkup pembahasannya hanya sebatas mengetahui Pengaruh Pengembangan karir dan fasilitas kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. SUCOFINDO Kota Palembang.

1.6 SISTEMATIKA PENULISAN

Untuk mempermudah pembahasan materi penelitian ini, penulis akan mengorganisasikannya dalam lima bab, yang masing-masing akan diuraikan lebih lanjut menjadi beberapa sub-bab sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini akan membahas latar belakang, identifikasi dan perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta ruang lingkup dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini akan menguraikan kerangka teori, penelitian sebelumnya, kerangka pemikiran teoritis, dan perumusan hipotesis penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini akan membahas metodologi penelitian yang mencakup objek penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, dan metode analisis.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang pembahasan pengaruh pengembangan karir dan fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT SUCAFINDO Palembang.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi tentang semua kesimpulan yang ada dan saran dari penulis untuk perusahaan dan penelitian selanjutnya, menggambarkan tentang semua hasil dari bab pertama sampai keempat.

