

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Salah satu sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan adalah sumber daya manusia (SDM). Perusahaan membutuhkan SDM untuk membantu menjalankan kegiatan di dalamnya. SDM memegang peranan penting karena berfungsi sebagai pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional untuk memajukan suatu perusahaan. Memajukan suatu perusahaan perlu SDM yang berkualitas. Mendapatkan SDM yang berkualitas, perusahaan perlu memperhatikan kepuasan kerja yang dimiliki setiap karyawan. Kepuasan kerja dapat mempengaruhi karyawan untuk bekerja lebih maksimal dengan mengembangkan keterampilan yang dimiliki. Sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

Menurut Rose (Prasetya, 2018) kepuasan kerja didefinisikan sebagai konsep dua dimensi yang terdiri dari dimensi kepuasan intrinsik yaitu karakteristik individu seperti, kemampuan berinisiatif, hubungan dengan supervisi, atau pekerjaan yang karyawan benar-benar lakukan dan kepuasan ekstrinsik yaitu situasional. Robbin dan Judge (Aranda, 2017) menyatakan kepuasan kerja ialah suatu perasaan positif tentang pekerjaan individu yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristik pekerjaan tersebut. Menurut Zainal dkk., (Falabiba, 2019) kepuasan kerja adalah penilaian dari individu tentang seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhan individu

Menurut Bursha (Utama & Surya, 2019) individu yang puas dengan pekerjaannya akan lebih inovatif, kreatif dalam membantu bisnis untuk tumbuh, berkembang, dan membawa perubahan positif sesuai dengan situasi pasar yang dapat membuat organisasi mampu bersaing di tingkat internasional. Sebaliknya, De Castro, Gee dan Tekeuchi (Pratiwi & Riyono, 2019) menyatakan bahwa dampak dari ketidakpuasan kerja pada karyawan yaitu menimbulkan masalah-masalah psikologis seperti kelelahan emosi, *burnout*, depresi, kecemasan, dan amarah.

Menurut Colquitt dkk., (Putri, Pandjaitan, & Kuswanto, 2019) ada beberapa aspek kepuasan kerja yaitu kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, kepuasan terhadap pengawasan supervisi, kepuasan terhadap gaji, kepuasan terhadap rekan kerja, kepuasan terhadap promosi. Pendapat serupa juga dikemukakan oleh Hasibuan (Munawirsyah, 2017) yang pertama adalah kepuasan terhadap supervisor ialah sikap tidak senang atau senang pegawai akan perlakuan dari pimpinan, kedua kepuasan terhadap gaji yaitu tidak senang atau senang pegawai akan gaji yang diterima, ketiga kepuasan terhadap rekan kerja dimana sikap senang atau tidak senang pegawai akan dukungan dari rekan kerjanya, keempat kepuasan terhadap promosi yaitu sikap senang atau tidak senang pegawai akan promosi yang dilakukan perusahaan.

Seperti perusahaan yang menjadi subyek peneliti yaitu PT Pegadaian Area Semarang. PT Pegadaian Area Semarang juga ikut serta dalam memperhatikan aspek-aspek kepuasan kerja pada karyawan yang tentunya dapat mempengaruhi bagaimana kinerja yang dihasilkan oleh karyawan tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara tanggal 9 – 19 November 2020 dengan tiga karyawan perusahaan PT Pegadaian Area Semarang yang dilakukan oleh peneliti bahwa karyawan PT Pegadaian Area Semarang pada bagian penjualan dalam lingkup besar merasa kurang puas saat bekerja seperti saat diberi pekerjaan yang tidak sesuai dengan bidangnya, karyawan cenderung menyelesaikan pekerjaan dengan terpaksa. Tidak hanya itu, karyawan PT Pegadaian Area Semarang juga merasa malas saat harus mengerjakan pekerjaan yang telah diberikan oleh atasannya dan jika karyawan tidak bisa memenuhi target yang telah ditentukan oleh perusahaan, karyawan akan tetap di dorong hingga karyawan berhasil mendapatkan target yang sudah ditentukan atau karyawan akan dikeluarkan dari perusahaan. Karyawan PT Pegadaian Area Semarang juga merasa kurang bisa mengembangkan karirnya, pada saat ada pembukaan jenjang karir karyawan pada tingkatan yang masih rendah dipersulit.

Hal tersebut dapat menghambat motivasi kerja dan pengembangan karir karyawan. Karyawan tidak bisa mengembangkan keterampilan yang dimiliki, tidak memiliki kebebasan, tidak dapat menghasilkan prestasi yang bagus, serta tidak dapat diandalkan. Mereka akan cenderung malas untuk bekerja karena memiliki motivasi yang rendah dalam menyelesaikan pekerjaannya dan tidak dapat mengembangkan karirnya.

Karyawan yang tidak puas dalam pekerjaannya cenderung mempunyai keinginan untuk keluar karena berharap menemukan pekerjaan yang memuaskan dan mengevaluasi alternatif pekerjaan lain (Farlianto, 2014). Pendapat serupa juga dikemukakan oleh De Castro, Gee dan Tekeuchi (Pratiwi & Riyono, 2019) dampak ketidakpuasan kerja dapat berpengaruh terhadap

masalah-masalah psikologis seperti kelelahan emosi, *burnout*, depresi, kecemasan dan marah.

Menurut Hasibuan (Auliani & Wulanyani, 2018), kepuasan kerja seorang karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut yaitu balas jasa yang adil dan layak, suasana dan lingkungan pekerjaan, sikap pimpinan dalam kepemimpinannya, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, sifat-sifat pekerjaan yang memunculkan motivasi saat bekerja (monoton atau tidak, berat atau ringan) dan penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian (pengembangan karir). Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yang pertama ialah motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan. Motivasi yang dimiliki karyawan dalam bekerja dapat mendorong untuk menyelesaikan pekerjaan yang sudah diberikan oleh perusahaan. Menurut Hariyanti (Astuti & Surya, 2020) motivasi kerja merupakan suatu proses dimana kebutuhan dapat mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan untuk mencapai tujuan tertentu. Selain itu, menurut Kiruja (Astuti & Surya, 2020) motivasi kerja merupakan dorongan batin yang menjadi tolak ukur bagi setiap organisasi dalam melakukan sesuatu guna mencapai tujuan yang diinginkan.

Faktor kedua yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu pengembangan karir. Menurut Mondy dan Noe (Alif, 2015) karir merupakan suatu pendekatan formal yang digunakan oleh organisasi dalam meningkatkan jabatannya melalui kualifikasi dan pengalaman yang sesuai ketika dibutuhkan. Pengembangan karir sangat penting untuk menjaga motivasi dan komitmen kerja. Menurut Rivai dan Segala (Alif, 2015) pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan.

Penelitian tentang kepuasan kerja telah banyak dilakukan, antara lain oleh Zaman dkk., (Astuti & Surya, 2020) bahwa motivasi kerja berhubungan positif dengan kepuasan kerja. Maurya dan Agarwal (Astuti & Surya, 2020) menunjukkan hasil yang sama dengan penelitian sebelumnya, bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi pula kepuasan kerja seorang karyawan.

Hasil penelitian lain yang dilakukan oleh Ningsih (Muni, Nurhayati, & Widhiastuti, 2018) bahwa adanya hubungan positif antara pengembangan karir dengan kepuasan kerja, yang artinya peningkatan pengembangan karir akan disertai dengan peningkatan kepuasan kerja juga. Baroroh (Muni dkk., 2018) juga mengungkapkan ada pengaruh positif antara pengembangan karir dan motivasi kerja seorang karyawan.

Hal tersebut membuat peneliti ingin melakukan penelitian terkait permasalahan motivasi kerja dan pengembangan karir dengan kepuasan kerja yang ternyata juga terjadi di PT Pegadaian Area Semarang, dari hasil wawancara sebelumnya dengan tiga orang karyawan PT Pegadaian Area Semarang. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada variabel penelitian yaitu motivasi kerja, pengembangan karir dan kepuasan kerja pada karyawan yang dilakukan di PT Pegadaian Area Semarang dan belum pernah ada penelitian dengan topik ini pada PT Pegadaian Area Semarang.

Maka dari itu peneliti mengajukan pertanyaan penelitian: apakah ada hubungan antara motivasi kerja dan pengembangan karir dengan kepuasan kerja?. Untuk itu peneliti mengajukan usulan penelitian dengan judul “Hubungan

Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan PT Pegadaian Area Semarang”.

1.2. Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukannya penelitian ini untuk menguji secara empirik hubungan motivasi kerja dan pengembangan karir dengan kepuasan kerja karyawan pada PT Pegadaian Area Semarang.

1.3. Manfaat Penelitian

1.3.1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dibuat untuk mengembangkan ilmu psikologi dan sebagai sumber referensi khususnya dalam ilmu psikologi industri dan organisasi yang berkaitan dengan kepuasan kerja ditinjau dari motivasi kerja dan pengembangan karir.

1.3.2. Manfaat Praktis

Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan referensi bagi perusahaan yang berkaitan dengan kepuasan kerja pada karyawan dilihat dari faktor motivasi kerja dan pengembangan karir karyawan.