

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah Aset paling penting dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia berperan dalam mengarahkan, mempertahankan, dan mengembangkan organisasi dalam menghadapi berbagai tuntutan masyarakat dan zaman. Sumber daya manusia harus selalu diperhatikan, dijaga, dan dikembangkan agar mampu menjawab semua tantangan baik dari dalam maupun luar organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Semua unsur sumber daya tidak akan berfungsi tanpa ditangani manusia yang merupakan penggerak utama jalannya organisasi. Oleh sebab itu, peran karyawan (pegawai) baik secara individu maupun kelompok sebagai aset dan unsur utama dalam organisasi, sangat penting dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Menurut (Hasibuan, 2020) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Dalam mewujudkan tujuan sumber daya manusia di perusahaan, kinerja karyawan merupakan hal terpenting yang perlu ditingkatkan. Menurut (Afandi, 2018) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Niluh dan Utama (Evinita dan Kambey, 2022)

menyatakan bahwa seorang pemimpin yang mengharapkan pencapaian kinerja maksimal pada organisasinya harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai itu sendiri, salah satunya adalah pengembangan karir (*career development*).

Melalui pengembangan karir karyawan diberi peluang guna dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuannya sehingga dapat mengetahui peranan dan fungsi serta tanggungjawabnya dalam bekerja. Gunarso dalam (Busro, 2018) mengatakan bahwa pengembangan karier merupakan suatu perjalanan karier seorang pegawai dalam jenjang jabatan atau kepangkatan yang dapat dicapai selama masa kerjanya dalam sebuah organisasi. Pengembangan karier dapat dilakukan oleh suatu organisasi seperti pemberian kesempatan Tugas Belajar dengan biaya yang sudah disediakan, mengadakan pendidikan dan pelatihan, mengadakan *workshop*, pelatihan kepemimpinan dan kegiatan lainnya yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi, kemampuan dan keterampilan. Pengembangan Karir sangatlah penting bagi karyawan karena merupakan salah satu langkah untuk menimbulkan kepuasan kerja.

Menurut (Afandi, 2018) kepuasan kerja merupakan suatu efektifitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Karyawan yang puas akan lebih produktif dari pada karyawan yang tidak puas. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja seseorang sangat berpengaruh terhadap Kinerjanya. Dimana apabila kepuasan kerja semakin tinggi maka akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan (Hasibuan, 2020).

Hotel Bukit Indah Lestari dikenal dengan nama BIL berlokasi di Jl. Garuda 2A Lintas Sumatera Baturaja 32111 Sum-Sel. Sebelum Hotel Bukit Indah Lestari berdiri di tepi jalan Lintas Sumatera, lokasi hotel adalah tanah dengan bukit dan jurang yang curam. Persiapan landscape untuk bangunan hotel memakan waktu paling sedikit dua tahun. Hotel Bukit Indah Lestari di resmikan oleh Gubernur Bapak Edi Yusuf, S.H., M.M di tanggal 17 Maret 2007 dengan 25 kamar. Di tahun 2012, jumlah seluruh kamar mencapai 89. Pada tahun 2015 jumlah kamar bertambah menjadi 103 kamar. Semakin berjalan nya waktu di tahun 2018 Hotel Bukit Indah Lestari mempunyai Ballroom dengan nama Grand Jati Ballroom dengan kapasitas peserta (tamu) 2500 tamu dengan *standing party*.

Berdasarkan observasi awal melalui wawancara yang telah dilakukan di Hotel Bukit Indah Lestari Baturaja maka ditemukan permasalahan yang terkait dengan pengembangan karir yang diukur melalui indikator didukung oleh departemen SDM dimana karyawan kesulitan menduduki posisi yang lebih tinggi karena harus menunggu posisi yang kosong untuk bisa naik jabatan sehingga karyawan sulit untuk mengembangkan karir mereka. Selanjutnya permasalahan yang dilihat dari indikator peran umpan balik yaitu, Pada Hotel Bukit Lestari Baturaja kurang memberikan pujian atau apresiasi pada karyawan akan hasil kerja mereka dalam bekerja, sehingga karyawan merasa kurang diperhatikan perusahaan.

Kemudian permasalahan yang ditemukan di Hotel Bukit Indah Baturaja terkait dengan kinerja karyawan yang diukur melalui indikator kualitas yaitu kurangnya kualitas pelayanan pada departemen *food & bavarege* dimana pelanggan mengeluh

akibat lamanya penyajian makanan. Serta permasalahan berikutnya mengenai kebutuhan pengawasan, Pada Hotel Indah Lestari Baturaja jika pimpinan kurang melakukan pengawasan sering membuat sebagian karyawan tidak berada diruangan dia bekerja.

Selanjutnya permasalahan mengenai kepuasan kerja yang diukur melalui indikator pekerjaan yaitu berkaitan dengan tugas-tugas tambahan bagi karyawan yaang selalu tiba-tiba, setiap karyawan harus dapat melaksanakan tugas tersebut dengan sebaiknya, misalnya menggantikan karyawan lain yang tidak hadir atau sakit.

Dengan itu, uraian latar belakang masalah diatas menarik peneliti untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Hotel Bukit Indah Lestari Baturaja”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah Bagaimana pengembangan karir berpengaruh terhadap Kinerja karyawan yang di intervening oleh kepuasan kerja pada Hotel Bukit Indah Lestari Baturaja?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui “pengaruh pengembangan karir terhadap Kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Hotel Bukit Indah Lestari Baturaja”.

1.4 Manfaat Penelitian

a. Secara Teoritis

Penelitian dapat digunakan sebagai tambahan informasi untuk memperluas ilmu pengetahuan, serta dapat digunakan sebagai acuan dan referensi bagi peneliti-peneliti lain yang akan melakukan penelitian yang serupa dimasa akan datang.

b. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada perusahaan dalam meningkatkan atau memperbaiki pengembangan karir dan kinerja karyawan agar karyawan merasakan kepuasan terhadap pekerjaannya.

