

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya manusia yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Seluruh aktivitas semua organisasi atau perusahaan digerakkan oleh sumber daya manusia, sehingga dapat dikaitkan bahwa sumber daya manusia merupakan aset yang paling berharga dalam mencapai suatu tujuan organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus dikelola dan dijaga dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi atau perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2017:2) manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Menurut Kasmir (2016:9) manajemen sumber daya manusia adalah proses pengeolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*.

Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan tidak lepas dari peran karyawan yang memiliki prestasi kerja yang baik pada perusahaan tersebut, dikarenakan karyawan adalah sumber daya manusia yang merupakan aset paling terpenting bagi perusahaan karena perannya sebagai pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan, untuk itu setiap perusahaan harus mampu meningkatkan kepuasan kerja para karyawan. Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, yaitu pengembangan karir dan kompetensi.

Menurut Handoko (dikutip Sutrisno 2016:75) mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Salah satu program untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas adalah program pengembangan karyawan melalui pengembangan karir. Menurut Busro (2020:275) pengembangan karir adalah suatu proses berkesinambungan yang dilalui individu melalui upaya-upaya pribadi dalam rangka mewujudkan tujuan perencanaan karirnya yang disesuaikan dengan kondisi organisasi. Program ini sangat penting bagi organisasi profit maupun nonprofit karena mempunyai manfaat yang dapat meningkatkan kepuasan kerja yang dicirikan oleh adanya peningkatan efisiensi, efektivitas, produktivitas, dan kualitas pelaksanaan pekerjaan.

Selain pengembangan karir, faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah kompetensi. Menurut Wibowo (2016:271) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut. Dengan adanya kompetensi dimaksudkan untuk memperjelas suatu standar kerja karyawan yang ingin diraih oleh perusahaan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dan menghasilkan kepuasan kerja karyawan.

PT. Bussan Auto Finance (BAF) cabang Baturaja merupakan perusahaan pembiayaan yang terus berinovasi untuk bisa memenuhi kebutuhan masyarakat yang bergerak di bidang penjualan kredit sepeda motor, mobil, pembiayaan multi produk, mesin pertanian dan juga pinjaman dana syariah, yang menjadi solusi pembiayaan bagi kebutuhan masyarakat. PT. Bussan Auto Finance (BAF) cabang Baturaja terus meningkatkan pelayanan dan menyediakan proses cepat dan berkualitas dengan melakka tata kela yang baik serta melakukan penyimpanan dokmen customer yang baik dan aman. PT. Bussan Auto Finance (BAF) cabang Baturaja memiliki jumlah karyawan sebanyak 42 orang karyawan. Tentunya dengan jumlah karyawan yang terbilang cukup besar perlu peningkatan kualitas perusahaan.

Untuk melihat bagaimana kondisi mengenai PT. Bussan Auto Finance (BAF) cabang Baturaja maka dilakukan prasurvei dengan menyebarkan kuesioner awal, yang terdiri dari beberapa indikator mengenai pengaruh pengembangan karir dan kompetensi terhadap kepuasan kerja karyawan ke 20 responden karyawan. Berdasarkan penyebaran kuesioner tersebut diperoleh data tabel 1.

Tabel 1.1
Hasil Kuesioner Pra- Survey mengenai Pengembangan Karir (X1) pada
PT. Bussan Auto Finance (BAF) Cabang Baturaja

No	Pernyataan	Jawaban					Ket.
		SS	S	RG	TS	STS	
		5	4	3	2	1	
A. Pendidikan dan Pelatihan							
1	Pendidikan dan pelatihan dapat meningkatkan kemampuan untuk menyelesaikan semua pekerjaan	70,0	30,0	-	-	-	Baik
2	Semakin tinggi jenjang pendidikan maka semakin tinggi jabatan	30,0	55,0	15,0	-	-	Cukup Baik
3	Pelatihan memotivasi karyawan agar dapat bekerja lebih giat dan menghindari kesalahan	55,0	40,0	5,0	-	-	Cukup Baik
B. Promosi Jabatan							
4	Pencapaian prestasi kerja karyawan menjadi pertimbangan dalam promosi jabatan	10,0	20,0	20,0	50,0	-	Kurang Baik
5	Promosi jabatan yang diterima karyawan sudah tepat sasaran	5,0	25,0	45,0	25,0	-	Kurang Baik
6	Masa kerja karyawan dijadikan pertimbangan dalam melakukan promosi jabatan	5,0	40,0	40,0	15,0	-	Kurang Baik
C. Rotasi Penugasan							
7	Rotasi akan memberikan manfaat bagi karyawan untuk bekerja lebih semangat	75,0	25,0	-	-	-	Baik
8	Rotasi penugasan sesuai dengan kemampuan karyawan	5,0	25,0	40,0	30,0	-	Kurang

							Baik
9	Rotasi bertujuan untuk menghilangkan kejenahan dalam bekerja	55,0	40,0	5,0	-	-	Baik

Berdasarkan tabel 1.1 diatas, hasil kuesioner pra-survey menunjukkan terdapat permasalahan pada pengembangan karir yang dapat ditunjukkan dengan pernyataan ke 4 pada indicator promosi jabatan yaitu pencapaian prestasi kerja karyawan menjadi pertimbangan dalam promosi jabatan, dan masih ada karyawan yang menjawab tidak setuju senilai 50,0. Dimana karyawan CMO (*Credit Marketing Officer*) yang telah lama bekerja lebih kurang 5 tahun dan memiliki prestasi dalam bekerja seperti selalu mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan namun kerja keras itu tidak di apresiasi oleh perusahaan sehingga karyawan belum mendapatkan pengangkatan jabatan dikarenakan dan butuh waktu yang tidak menentu untuk mendapatkan promosi jabatan yang sesuai. Hal ini membuat karyawan sering mengeluh dan tidak puas dengan keadaan karir mereka yang tidak berkembang.

Tabel 1.2
Hasil Kuesioner Pra- Survey mengenai Kompetensi (X2) pada
PT. Bussan Auto Finance (BAF) Cabang Baturaja

No	Pernyataan	Jawaban					Ket.
		SS	S	RG	TS	STS	
		5	4	3	2	1	
A. Pengetahuan (<i>knowledge</i>)							
1	Dalam melaksanakan pekerjaan di dukung oleh pengetahuan yang sesuai standar	-	40,0	35,0	25,0	-	Kurang Baik
2	Memiliki pengetahuan dalam menggunakan peralatan seperti komputer, dan lain-lain	40,0	40,0	15,0	5,0	-	Kurang Baik
3	Melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada di perusahaan	45,0	45,0	10,0	-	-	Cukup Baik

B. Pemahaman (<i>understanding</i>)							
4	Memiliki pemahaman yang baik tentang karakteristik pekerjaan	30,0	60,0	10,0	-	-	Cukup Baik
5	Dengan pemahaman yang dimiliki, karyawan mampu memahami kondisi kerja secara efektif dan efisien	35,0	50,0	15,0	-	-	Cukup Baik
6	Dengan pemahaman yang dimiliki, karyawan mampu bekerja sama dengan rekan kerja.	35,0	40,0	15,0	10,0	-	Kurang Baik
C. Nilai (<i>Value</i>)							
7	Memiliki sifat kejujuran dalam melakukan pekerjaan	65,0	30,0	-	5,0	-	Kurang Baik
8	Memiliki sifat keterbukaan antar rekan kerja	40,0	45,0	15,0	-	-	Cukup Baik
9	Memiliki sifat demokratis atau kebebasan dalam melakukan pekerjaan	20,0	55,0	25,0	-	-	Cukup Baik
D. Kemampuan(<i>skill</i>)							
10	Memiliki kemampuan mencari solusi atas permasalahan yang dihadapi	45,0	35,0	20,0	-	-	Cukup Baik
11	Dengan kemampuan yang dimiliki, karyawan mampu mengidentifikasi masalah	30,0	45,0	25,0	-	-	Cukup Baik
12	Pekerjaan yang dijalankan sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan dan bidang yang dimiliki	-	20,0	30,0	50,0	-	Kurang Baik
E. Sikap (<i>attitude</i>)							
13	Selalu bekerja dengan mengedepankan etika dan kode etik sebagai karyawan	50,0	25,0	15,0	10,0	-	Kurang Baik
14	Mempunyai jiwa yang cepat respon terhadap pekerjaan	70,0	25,0	5,0	-	-	Baik
15	Selalu bersedia saat diberikan tugas dari atasan	80,0	20,0	-	-	-	Baik
F. Minat (<i>interest</i>)							
16	Melakukan pekerjaan dengan baik	75,0	25,0	-	-	-	Baik
17	Mampu melakukan aktivitas kerja meski merasa lelah	55,0	35,0	10,0	-	-	Baik

18	Mendapat bantuan langsung dari rekan kerja ketika mengalami kesulitan	10,0	25,0	40,0	25,0	-	Kurang Baik
----	---	------	------	------	------	---	-------------

Berdasarkan tabel 1.2 diatas, hasil kuesioner pra-survey menunjukkan terdapat permasalahan pada kompetensi yang ditunjukkan dengan pernyataan ke 12 pekerjaan yang dijalankan sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan dan bidang yang dimiliki. Masih ada karyawan yang menjawab tidak setuju yaitu senilai 50,0. Dimana dalam melaksanakan pekerjaan, masih terdapat karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan yang tidak sesuai dengan jabatan. Seperti karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan kebidanan menjabat sebagai *Chief Admin* masih belum menguasai penggunaan aplikasi *software* khusus pembukuan dan laporan keuangan sehingga masih mengakibatkan sering terjadinya kesalahan dan kekeliruan dalam membuat pembukuan dan laporan keuangan. Sehingga kurang maksimalnya kemampuan karyawan karena karyawan bekerja masih tidak sesuai dengan bidangnya. Karyawan yang tidak sesuai dengan bidangnya tersebut belum dapat memiliki kompetensi yang dapat menghasilkan kepuasan kerja yang baik.

Selain itu, peneliti juga menyebarkan kuesioner pra-survey kepada 20 responden mengenai kompetensi di PT. Bussan Auto Finance (BAF) Cabang Baturaja guna menggambarkan lebih jelas mengenai fenomena yang sebenarnya terjadi. Hasil penyebaran kuesioner awal mengenai kompetensi dapat dilihat pada tabel 1.2.

Tabel 1.3
Hasil Kuesioner Pra- Survey mengenai Kepuasan Kerja Karyawan (Y) pada
PT. Bussan Auto Finance (BAF) Cabang Baturaja

No	Pernyataan	Jawaban					Ket.
		SS	S	RG	TS	STS	
		5	4	3	2	1	
A. Isi Pekerjaan							
1.	Tidak pernah merasa jenuh dengan pekerjaan yang diberikan	10,0	20,0	20,0	50,0	-	Kurang Baik
2.	Pekerjaan sudah sesuai dengan keterampilan yang dimiliki	20,0	20,0	40,0	20,0	-	Kurang Baik
3.	Karyawan merasa puas dengan pekerjaan yang diberikan	25,0	20,0	45,0	0	-	Cukup Baik
B. Supervisi							
4.	Atasan sering mengabaikan kesalahan yang dilakukan karyawan	40,0	35,0	25,0	-	-	Cukup Baik
5.	Pengawasan setiap saat dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan	20,0	30,0	50,0	-	-	Cukup Baik
6.	Adanya pengarahan yang jelas diberikan atasan ketika sedang bekerja	5,0	20,0	20,0	55,0		Kurang Baik
C. Organisasi dan Manajemen							
7.	Atasan selalu memberikan dukungan kepada pegawai agar lebih meningkatkan prestasinya.	25,0	40,0	35,0			Cukup Baik
8.	Pembagian dan pengorganisasian pekerjaan sudah cukup baik	35,0	45,0	20,0	-	-	Cukup Baik
9.	Atasan dalam menilai prestasi kerja karyawan secara objektif	5,0	50,0	35,0	10,0	-	Kurang Baik
D. Kesempatan Untuk Maju							
10.	Semua karyawan di perusahaan di	15,0	55,0	30,0	-	-	Cukup

	berikan kesempatan untuk maju						Baik
11.	Atasan selalu memberikan arahan dan petunjuk saat bekerja	-	50,0	35,0	15,0	-	Kurang Baik
12.	Karyawan diberikan pelatihan kesempatan untuk maju	30,0	45,0	25,0	-	-	Cukup Baik
E. Gaji dan Insentif							
13.	Gaji dan insentif yang diterima sudah sesuai dengan tugas dan tanggungjawab	50,0	50,0	-	-	-	Baik
14.	Gaji dan insentif sudah sesuai dengan standar UMR	85,0	15,0	-	-	-	Baik
15.	Pemberian gaji dan insentif sudah tepat waktu	85,0	10,0	5,0	-	-	Baik
F. Rekan Kerja							
16.	Rekan kerja saling mendukung satu sama lain	-	45,0	25,0	20,0	-	Cukup Baik
17.	Rekan kerja selalu memberi nasihat dan membantu apabila menghadapi kesulitan dalam pekerjaan	25,0	50,0	25,0	-	-	Cukup Baik
18.	Memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja	30,0	50,0	20,0	-	-	Cukup Baik
G. Kondisi Kerja							
19.	Pekerjaan yang diterima saat ini sudah sesuai dengan keinginan	55,0	30,0	15,0	-	-	Baik
20.	Fasilitas yang disediakan perusahaan dapat mempermudah pekerjaan	45,0	45,0	10,0	-	-	Baik
21.	Kenyamanan kondisi di perusahaan untuk bekerja memadai	70,0	30,0	-	-	-	Baik

Berdasarkan tabel 1.3 diatas, hasil kuesioner pra-survey menunjukkan terdapat permasalahan pada kepuasan kerja yang dapat ditunjukkan dengan pernyataan ke 1 yaitu tidak pernah merasa jenuh dengan pekerjaan yang diberikan, dan masih ada karyawan yang menjawab tidak setuju senilai 50,0. Dimana karyawan memandang

pekerjaan yang diberikan perusahaan dengan keadaan emosional yang membuat jenuh. Para karyawan merasa kurangnya perhatian dari atasan dan kurang baiknya komunikasi antar rekan kerja juga membuat suasana jenuh dalam melaksanakan pekerjaan.

Kemudian permasalahan yang lain dalam kepuasan kerja yaitu ditunjukkan pada pernyataan ke 6 yaitu adanya pengarahan yang jelas diberikan atasan ketika sedang bekerja, dan masih ada karyawan yang menjawab tidak setuju senilai 55,0. Karyawan mengaku belum bertanggungjawab atas pekerjaan yang diberikan perusahaan dimana saat bekerja atasan tidak memberi petunjuk, instruksi, dan inspirasi kepada karyawan. Hal ini membuat karyawan masih belum bisa menyelesaikan pekerjaan sesuai target dengan instruksi yang diberikan oleh perusahaan bahkan sering terjadi kesalahan. Sehingga supervisi yang dilakukan masih kurang baik dan dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan tersebut dalam menjalankan pekerjaan di PT. Bussan Auto Finance (BAF) Cabang Baturaja. Hal ini dapat menyebabkan ketidakpuasan karyawan dalam bekerja di PT. Bussan Auto Finance (BAF) Cabang Baturaja.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk mengambil judul penelitian yaitu **“Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja karyawan Pada PT. Bussan Auto Finance (BAF) Cabang Baturaja”**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah Pengembangan Karir dan Kompetensi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bussan Auto Finance (BAF) Cabang Baturaja baik secara parsial maupun simultan?.

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Pengembangan Karir dan Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bussan Auto Finance (BAF) Cabang Baturaja baik secara parsial maupun simultan.

1.4. Manfaat Penelitian

Dari penelitian ini muncul dua kegunaan penelitian, yaitu kegunaan teoritis dan kegunaan praktis, sehingga memungkinkan penelitian ini menjadi suatu acuan dan pemecahan masalah dari penelitian.

a. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau masukan bagi perkembangan dan menambah kajian ilmu Manajemen khususnya pada ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia untuk mengetahui sebrapa besar pengaruh pengembangan karir dan kompetensi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bussan Auto Finance (BAF) Cabang Baturaja.

b. Manfaat Praktis

1) Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan penulis tentang masalah yang dikaji.

2) Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai pengaruh pengembangan karir dan kompetensi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bussan Auto Finance (BAF) Cabang Baturaja.

3) Bagi Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya.

4) Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan, sumber informasi dan bahan referensi penelitian selanjutnya agar bisa lebih dikembangkan dalam materi-materi yang lainnya untuk menambah ilmu dan informasi yang berkaitan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia.

