

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan era globalisasi menuntut perusahaan dapat menyesuaikan kondisi perusahaan dengan situasi yang ada. Perusahaan dituntut harus dapat mengembangkan setiap sumber daya yang dimiliki secara optimal. Perusahaan diharapkan menjadi suatu organisasi yang efektif dan efisien, agar mampu bersaing dengan para pesaingnya. Keunggulan yang dimiliki akan mampu menjadikan perusahaan bertahan ditengah ketatnya persaingan dunia usaha. Tantangan yang harus dihadapi dengan melakukan perubahan dan perbaikan manajemen pada setiap organisasi, dimana dengan menempatkan sumber daya manusia sebagai prioritas. Fokus pembinaan manajemen terkait dengan memberikan modal/bekal bagi karyawan untuk meningkatkan kemampuannya sehingga dapat diharapkan dimasa depan akan menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi. Banyak faktor yang mempengaruhi tingkat produktivitas karyawan atau organisasi, baik dikarenakan faktor internal maupun eksternal, tetapi tetap saja sumber daya manusia harus menjadi titik dalam melaksanakan bagi seluruh anggota manajemen.

Selain itu, Sumber daya manusia juga merupakan faktor penentu dalam memenangkan persaingan bisnis. Dengan demikian perlu adanya perhatian

lebih untuk para karyawan dari perusahaan, baik dari dalam diri karyawan maupun pekerjaan. Kegiatan yang dilakukan untuk operasional perusahaan juga harus diperhatikan, mulai dari deskripsi pekerjaannya hingga tanggung jawabnya. Sehingga sumber daya yang ada bisa diberdayakan dengan sebaik-baiknya. Salah satu aspek utama dari Manajemen Sumber Daya Manusia adalah karyawan atau pegawainya. Untuk mendapatkan performa terbaik dari sumber daya manusia, maka perusahaan harus bisa membuat karyawannya merasa puas dalam bekerja. Suatu perusahaan atau organisasi harus memastikan bahwa kepuasan kerja karyawan yang tinggi di antara para pekerja, yang merupakan prasyarat untuk meningkatkan produktivitas, daya tanggap, kualitas, dan layanan

—Kepuasan kerja bersifat individual dimana setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Kepuasan yang dirasakan setiap individu atau karyawan adalah kesimpulan berdasarkan apa yang diterima secara langsung dari hasil pekerjaannya dengan apa yang diinginkan atau diharapkan oleh karyawan. Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu, industri dan masyarakat, karena itu perusahaan harus mampu membuat para karyawan di dalam perusahaannya merasa puas dalam bekerja sehingga dapat bekerja dengan lebih maksimal.

Kepuasan kerja adalah salah satu kunci bagi karyawan dalam menjalankan tugasnya. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja akan menunjukkan sikap dan emosi yang positif sehingga mampu bekerja dengan

baik. Selain itu kepuasan kerja karyawan akan berdampak positif terhadap kualitas pelayanan yang akan diberikan nantinya dan bagi organisasi, kepuasan kerja akan berdampak positif terhadap efektivitas organisasi, melalui perbaikan sikap dan tingkah laku serta keterampilan karyawan. Selanjutnya, bagi masyarakat tertentu akan menikmati hasil produksi yang maksimal dari organisasi. Pengelolaan tenaga kerja yang tidak direncanakan dengan baik dapat menyebabkan keluhan yang subyektif, beban kerja semakin berat, tidak efektif dan tidak efisien yang memungkinkan ketidakpuasan bekerja pada akhirnya mengakibatkan turunnya kinerja dan produktivitas serta mutu pelayanan yang merosot.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Jika dalam lingkungan sekitar tempat kerja memberikan kesan yang tidak nyaman, pegawai merasa malas untuk bekerja. Menurut Nabawi (2019:173) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Lingkungan kerja dibutuhkan dalam suatu organisasi karena karyawan yang peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas yang lebih baik. Disamping itu, keadaan emosi yang positif dari mengevaluasi pengalaman kerja seseorang sangat dibutuhkan. Ketidakpuasan kerja muncul saat harapan-harapan ini tidak terpenuhi. Kepuasan kerja mempunyai banyak dimensi, secara umum adalah kepuasan

dalam pekerjaan itu sendiri, gaji, pengakuan, hubungan antara supervisor dengan tenaga kerja, dan kesempatan untuk maju.

Selanjutnya terdapat perencanaan pengembangan Sumber Daya Manusia yang dapat membantu pelaksanaan program-program perusahaan yang diharapkan dapat memperkuat pertumbuhan perusahaan. Pengembangan Sumber Daya Manusia bertujuan untuk mengembangkan karir seseorang sebab dengan pengembangan karir yang sistematis dan terprogram diharapkan pengembangan karir karyawan akan berjalan dengan baik. Tujuan dari pengembangan karir yaitu membantu dalam pencapaian tujuan perusahaan, meningkatkan kesejahteraan karyawan, membantu karyawan menyadari kemampuan potensi mereka, mengurangi keusangan propesi dan manajerial, mengingatkan analisis dari keseluruhan karyawan. Menurut Dubrin (2017:77) mengemukakan bahwa pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum.

Perusahaan ini seharusnya menjadikan karyawannya sebagai aset, bukan lagi sebagai alat semata. Masalah kompetensi, lingkungan kerja dan pengembangan karir harus dijadikan sebagai perhatian yang serius dalam Manajemen Sumber Daya Manusiannya. Perusahaan perlu menciptakan suatu kondisi yang kondusif yang dapat membuat karyawan merasa nyaman, terpenuhi kebutuhannya, sehingga diharapkan kepuasan kerja mereka juga tetap terjaga untuk bersama sama mencapai visi dan misi perusahaan.

Berkaitan dengan hal-hal yang dikemukakan diatas, Suzuki Indonesia merupakan kelompok usaha yang bergerak dibidang industri otomotif yang memproduksi, memasarkan, mempromosikan motor, mobil dan motor tempel (outboard- motor). Hal tersebut juga didukung dengan pelayanan purna jual suku cadang serta perbaikan/ pemeliharaan di seluruh Indonesia yang solid dan terintegrasi dalam melayani para pelanggan Suzuki.

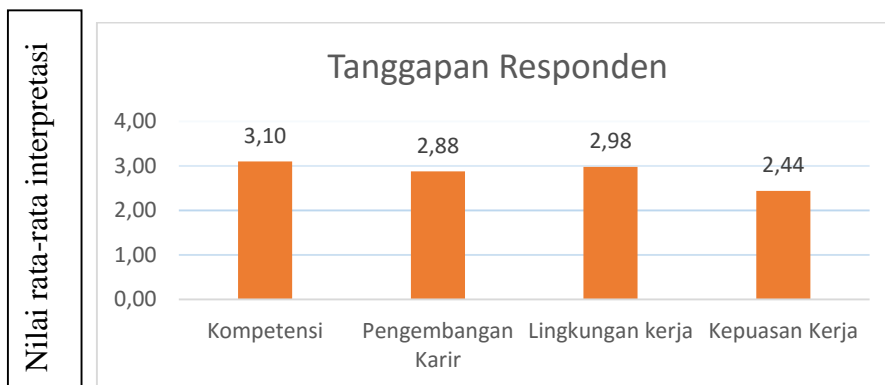
Suzuki Indonesia telah memberikan kontribusi untuk bangsa dan masyarakat dengan memberikan produk-produk bermanfaat bagi perkembangan bangsa. Pelayanan profesional dibidang pemasaran produk dan jasa pelayanan juga menjadi komitmen utama kami untuk memberikan yang terbaik bagi para pelanggan setia Suzuki. Saling percaya dan menghormati merupakan nilai yang kami tanam dalam setiap kerja sama yang dijalani antara karyawan, pemasok, dealer-dealer diseluruh Indonesia.

Penulis melakukan wawancara dengan *HRD* PT Suzuki Indomobil Motor Tambun Plant II dan hasil wawancara tersebut pada PT Suzuki Indomobil Motor Tambun Plant II, ada beberapa masalah yang terjadi pada perusahaan ini.

Menurut *HRD* PT Suzuki Indomobil Motor Tambun Plant II masalah tersebut berkaitan juga dengan Berdasarkan wawancara dengan *HRD* PT Suzuki Indomobil Motor Tambun Plant II terdapat beberapa masalah yang berkaitan dengan kompetensi kemampuan karyawan yang kurang baik dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tugas rutinnnya. Hal tersebut dapat dilihat dari adanya masalah yang terjadi dalam pembuatan produk yang sering

mengalami kesalahan saat produksi. Kejadian tersebut dapat menjadikan masalah untuk PT Suzuki Indomobil Motor Tambun Plant II dimana sangat berpengaruh terhadap hasil produksi. selanjutnya permasalahan lingkungan kerja yang terjadi yaitu dimana karyawan mengeluhkan tidak adanya privasi antar karyawan dan kurang nyamannya dalam melakukan suatu pekerjaan dikarenakan kurangnya fasilitas yang memadai diperusahaan. Dan terjadi masalah pada pengembangan karir yang dikeluhkan karyawan terhadap perusahaan karena program pengembangan karir yang belum dilaksanakan pada semua jenjang jabatan. Lalu menurunnya kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari dapat dilihat pada masalah yang terjadi bahwa satu tahun terakhir mengalami keterlambatan pada penerimaan gaji karyawan. Hal ini tentu sangat tidak diharapkan oleh PT Suzuki Indomobil Motor Tambun Plant II sehingga dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara, peneliti melakukan penelitian pendahuluan dengan cara menyebarkan kuesioner mengenai variabel apa saja yang diduga mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT Suzuki Indomobil Motor Tambun Plant II dengan variabel berupa kompetensi, lingkungan kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja. Kuesioner penelitian pendahuluan diisi oleh 23 orang responden dan menghasilkan data sebagai berikut:



Gambar 1.1
Grafik Tanggapan Responden Mengenai Kompetensi,
Pengembangan Karir , Lingkungan kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan
Pada PT Suzuki Indomobil Motor Tambun Plant II
Sumber : Data diolah oleh penulis 2023

Berdasarkan gambar 1.1 dan tabel interpretasi 3.4 dapat dijelaskan bahwa kompetensi sebesar 3,10 artinya kompetensi karyawan PT Suzuki Indomobil Motor Tambun Plant II baik atau sesuai dengan bidang pekerjaannya. Untuk pengembangan karir sebesar 2,88 artinya pengembangan karir di PT Suzuki Indomobil Motor Tambun Plant II tinggi yang berjalan dengan baik. Untuk lingkungan kerja sebesar 2,98 artinya karyawan di PT Suzuki Indomobil Motor Tambun Plant II terjalin dengan sangat baik. Selanjutnya untuk kepuasan kerja sebesar 2,44 artinya kepuasan karyawan kurang baik. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa terdapat permasalahan kepuasan kerja karyawan meskipun dengan kompetensinya sesuai, pengembangan karir antar karyawannya baik dan lingkungan kerjanya baik.

Berdasarkan hal-hal yang dikemukakan diatas, maka penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut apakah terdapat pengaruh antara kompetensi, pengembangan karir dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Suzuki Indomobil Motor Tambun Plant II, dengan melakukan

penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT Suzuki Indomobil Motor Tambun Plant II”**.

1.2 Identifikasi, Pembatasan dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat didefinisikan permasalahan di PT. Suzuki Indomobil Motor Tambun Plant II adalah sebagai berikut :

1. Kompetensi karyawan di PT. Suzuki Indomobil Motor Tambun Plant II memiliki kemampuan baik sesuai pekerjaannya namun belum dapat mendorong kepuasan kerja karyawan PT. Suzuki Indomobil Motor Tambun.
2. Pengembangan Karir baik tetapi tingkat kepuasan kerja karyawan PT. Suzuki Indomobil Motor Tambun Plant II rendah.
3. Lingkungan Kerja karyawan PT. Suzuki Indomobil Motor Tambun Plant II baik namun kepuasan kerjanya rendah.

1.2.2 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang diuraikan diatas, maka permasalahan dalam penelitian ini dibatasi pada variabel kompetensi, lingkungan kerja, dan pengembangan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan populasi yang dijadikan

responden adalah karyawan tetap di PT. Suzuki Indomobil Motor Tambun Plant II sebanyak 100 orang karyawan.

1.2.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini :

1. Apakah Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Suzuki Indomobil Motor Tambun Plant II?
2. Apakah Kompetensi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Suzuki Indomobil Motor Tambun Plant II?
3. Apakah Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Suzuki Indomobil Motor Tambun Plant II?
4. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Suzuki Indomobil Motor Tambun Plant II?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Suzuki Indomobil Motor Tambun Plant II.

2. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Suzuki Indomobil Motor Tambun Plant II.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Suzuki Indomobil Motor Tambun Plant II.

1.4 Kegunaan Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan peneliti memperoleh dua manfaat, yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis sebagai berikut :

1. Aspek teoritis

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat praktis sebagai berikut :

- a. Penulis dapat mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berkenaan dengan kompetensi, lingkungan kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan.
- b. Dengan penelitian ini diharapkan penulis mendapatkan referensi untuk penelitian selanjutnya.

2. Aspek Praktis

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat praktis sebagai berikut :

a. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan akan menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan untuk mengetahui kompetensi, lingkungan kerja dan pengembangan karir apakah berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

b. Bagi Penulis

Hasil dari penelitian ini diharapkan menghasilkan informasi yang berguna bagi penulis yakni mengenai pengaruh kompetensi, lingkungan kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan

