

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada era global, perusahaan harus mengembangkan manajemen yang baik dalam perusahaan, terutama pengelolaan manajemen sumber daya manusia (SDM), hal ini dikarenakan sebuah perusahaan sangat dipengaruhi dan bahkan tergantung pada kualitas kerja sumber daya manusiannya. Potensi sumber daya manusia harus dapat dikelola sebaik mungkin agar dapat memberikan output yang optimal. Oleh karena itu sebuah perusahaan harus memiliki cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan karyawannya agar dapat mendorong kemajuan perusahaan dan bagaimana cara agar karyawan tersebut memiliki produktivitas yang tinggi. Sumber daya manusia merupakan aset perusahaan yang paling penting, karena itu peran dan fungsinya tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya. Menurut Tjuju (2017:88) bagaimanapun modernnya teknologi yang digunakan, atau seberapa banyak dana yang disiapkan, namun tanpa ada sumber daya manusia yang profesional semuanya menjadi tidak bermakna. Menurut Griffin (2017:88) semakin pentingnya sumber daya manusia berakar dari meningkatnya kerumitan hukum, kesadaran bahwa sumber daya manusia merupakan alat berharga bagi peningkatan produktivitas dan kesadaran mengenai biaya yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia yang lemah. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Sebagai

kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Tuntutan perusahaan untuk memperolah, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia berkualitas semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah. Eksistensi sumber daya manusia dalam kondisi lingkungan yang terus berubah tidak dapat dipungkiri, oleh karena itu dituntut kemampuan beradaptasi yang tinggi agar mereka tidak tergilas oleh perubahan itu sendiri. Sumber daya manusia dalam perusahaan harus senantiasa berorientasi terhadap visi, misi, tujuan dan sasaran perusahaan. Wilson (2016:211) mengemukakan bahwa Keberhasilan suatu tujuan perusahaan sangat dipengaruhi oleh suatu upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Berbagai faktor perlu dipenuhi dalam menciptakan program kualitas kerja, antara lain partisipasi karyawan, lingkungan kerja, pelatihan dan pengembangan. Werther & Davis (2016:144) mengemukakan bahwa kualitas kerja merupakan suatu penyeliaan yang baik, kondisi kerja yang baik, gaji yang layak, dan adanya partisipasi, tantangan serta pemberian sebuah penghargaan dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kualitas kerja yang baik membuat kepuasan kerja karyawan semakin meningkat. Selain kualitas kerja pengembangan karir juga sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pada dasarnya setiap karyawan bekerja dalam sebuah organisasi/perusahaan membawa nilai dan motivasi masing-masing yang berbeda, Adapun salah satu motivasi yang membentuk keinginan dan ambisi mereka untuk mencapai

kesuksesan dalam bekerja adalah karir. Pengembangan karir karyawan dalam hal ini merupakan kewajiban perusahaan untuk menyiapkannya bagi karyawan-karyawan yang berprestasi, namun demikian karir tidaklah menjadi tanggung jawab bagi perusahaan untuk dapat dicapai oleh karyawan karena pencapaian karir tertinggi karyawan sepenuhnya merupakan tanggung jawab mereka secara individu. Bagi perusahaan tujuan dilakukannya perencanaan terhadap pengembangan karir karyawan untuk mendapatkan kontribusi karyawan terhadap perusahaan secara maksimal melalui potensi yang dimilikinya. Melalui pemberian kesempatan kepada karyawan untuk berkembang apakah dengan meningkatkan keterampilan dan kemampuannya atau dengan memberi kesempatan untuk memperoleh pendidikan yang lebih baik dari sebelumnya. Hal ini dilakukan perusahaan dalam usaha untuk pengembangan karir bagi karyawan. Dengan pengembangan karir tersebut diharapkan perusahaan mampu menciptakan kepuasan kerja yang tinggi di dalam diri karyawan. Untuk itu perlu diketahui faktor-faktor yang secara langsung dianggap berpengaruh dalam memberikan kepuasan kepada karyawan. Adapun faktor-faktor tersebut secara umum dapat dilihat pada aspek-aspek yang berhubungan dengan kondisi kerja, berhubungan dengan teman sekerja, dengan pengawasan. Setelah diketahui apa saja yang menjadi faktor kepuasan kerja karyawan maka diharapkan akan membentuk sikap yang lebih positif dan pada akhirnya diharapkan produktivitas dan kinerja akan meningkat.

PT. Columbus merupakan perusahaan penjualan alat-alat elektronik dan keperluan rumah tangga. tersebar diseluruh wilayah propinsi di Indonesia. PT. Columbus Pringsewu memiliki wilayah kerja sekabupaten Pringsewu. memiliki 25 karyawan yang bekerja di lapangan dalam pemasaran peralatan elektronik dan keperluan rumah tangga. Karyawan PT. Columbus dituntut untuk memiliki kemampuan di dalam pemasaran produk yang dijual. Setiap karyawan memiliki tingkatan dan jenjang karier. Semakin baik kinerja karyawan maka akan semakin baik juga jejang kariernya. Berdasarkan observasi dilapangan didapati bahwa kepuasan kerja karyawan PT. Columbus Pringsewu rendah. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya karyawan yang tidak bertahan lama bahkan sampai dengan resign dari tempat kerjanya. Hal ini dikarenakan kualitas kerja dan pengembangan karier karyawan yang diterapkan belum optimal.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada penjelasan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah ada pengaruh Kualitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Columbus Pringsewu tahun 2020?
2. Apakah ada pengaruh Pengembangan Karier terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Columbus Pringsewu tahun 2020?
3. Apakah ada pengaruh Kualitas Kerja dan Pengembangan Karier terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Columbus Pringsewu tahun 2020?

Dari penjelasan latar belakang masalah dan rumusan masalah, maka penulis mengambil judul “Pengaruh Kualitas Kerja dan Pengembangan Karier terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Columbus Pringsewu tahun 2020”.

C. Ruang Lingkup Penelitian

Agar penelitian ini tidak menyimpang dari permasalahan, maka penulis membatasi ruang lingkup penelitian ini sebagai berikut:

1. Objek penelitian adalah Kualitas Kerja, Pengembangan Karier dan Kepuasan Kerja
2. Subjek penelitian yaitu Karyawan PT. Columbus Pringsewu..
3. Tempat penelitian pada PT. Columbus Pringsewu.
4. Waktu penelitian dimulai Tahun 2020.

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Ingin mengetahui pengaruh Kualitas Kerja dan Pengembangan Karier terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Columbus Pringsewu tahun 2020.

2. Kegunaan Penelitian

a. Kegunaan secara teoritis

Melalui penelitian mengenai pengaruh Kualitas Kerja dan Pengembangan Karier terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Columbus Pringsewu tahun 2020 dapat memperkaya pengetahuan mengenai Kualitas Kerja, Pengembangan karier dan Kepuasan Kerja.

b. Kegunaan praktis

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat disumbangkan saran-saran untuk meningkatkan Kepuasan Kerja karyawan PT. Columbus Pringsewu melalui Kualitas Kerja dan Pengembangan Karier sehingga kedepannya karyawan PT. Columbus Pringsewu dapat meningkatkan Kepuasan Kerjanya sehingga hasil kerja para karyawannya dapat maksimal.