

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Di dalam suatu perusahaan, Sumber Daya Manusia merupakan salah satu komponen yang penting dalam menentukan keberhasilan dan kemajuan sebuah perusahaan dalam mencapai tujuannya. Karena sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen lain seperti modal, teknologi, dan uang yang mengendalikan semuanya. Disamping itu, manusia juga merupakan pemeran aktif dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi pelaku, perencana, dan penentu dalam terwujudnya tujuan suatu organisasi. Tujuan suatu perusahaanpun tidak akan terwujud tanpa adanya peranan aktif karyawan meskipun alat-alat dan kelengkapan yang dimiliki suatu perusahaan begitu canggih. Dalam mengatur karyawan disuatu perusahaan tidak selalu mudah, bahkan terkadang sulit dan kompleks, karena mereka memiliki pikiran, perasaan, status, dan keinginan yang dibawa kedalam organisasi.

Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia sangatlah dibutuhkan dalam suatu perusahaan karena sumber daya manusia adalah aset perusahaan yang patutnya dipelihara dan dikembangkan agar dapat memberikan kontribusi maksimal bagi kelanjutan masa depan perusahaan itu sendiri. Menurut Hasibuan (2017:10), Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Kepuasan kerja karyawan sangatlah penting, karena dengan adanya kepuasan tersebut, karyawan dapat setia untuk mengabdikan dirinya penuh terhadap perusahaan untuk benar-benar membantu mencapai tujuan utama perusahaan. Dengan adanya kepuasan kerja karyawan inipun, diharapkan perusahaan juga dapat terhindar dari pemborosan yang disebabkan karena sering adanya karyawan yang *resign* dan sering adanya perekrutan karyawan baru.

Menurut Sinambela (2017:302), Kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri dan yang didukung oleh hal-hal yang dari luar dirinya, atas keadaan kerja, hasil kerja dan kerja itu sendiri. Kepuasan kerja juga merupakan bagian dari kepuasan hidup. Secara sederhana, kepuasan kerja dapat disimpulkan sebagai apa yang membuat seseorang menyenangi dan menikmati pekerjaan yang dilakukan karena mereka merasa senang dan nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Bahkan pekerjaan yang kita lakukan sehari-hari dapat menjadi sebuah hobi yang membuat pekerjaan ini menjadi semakin menyenangkan. Dalam kepuasan kerja ini, terdapat salah satu aspek yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu kesempatan dalam pengembangan karir yang dilakukan di setiap perusahaan terhadap karyawannya.

Menurut Sutrisno(2014:159), Pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan untuk mencapai suatu rencana karir. Dengan adanya pengembangan karir tersebut, karyawan dapat mengasah kemampuannya dalam pekerjaan serta meningkatkan kualitas diri yang nantinya akan diaplikasikan untuk membantu suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Jadi proses pengembangan karir ini diharapkan mampu memberikan dampak positif bagi perusahaan dan karyawan itu sendiri.

Dalam proses pengembangan karir tentunya terdapat salah satu unsur yang mempengaruhi masa depan karir suatu karyawan kepada perusahaan tersebut, salah satunya tersebut adalah promosi karyawan. Menurut Hasibuan (2017:108), Promosi berarti perpindahan yang memperbesar *authority* dan *responsibility* karyawan ke jabatan yang lebih tinggi didalam suatu organisasi sehingga kewajiban, hak, status, dan penghasilannya semakin besar. Dengan adanya promosi jabatan tersebut, seorang karyawan akan merasa bahwa dirinya mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan diri dan kemampuannya sehingga seorang karyawan lebih memiliki semangat kerja, disiplin kerja serta peningkatan prestasi.

Selain diadakannya promosi karyawan, tentunya harus ada juga suatu penilai prestasi kerja karyawan, karena hal tersebut sangatlah menunjang dalam penyelenggaraan promosi karyawan, karena dengan penilaian ini, karyawan dapat dipastikan apakah mereka dapat dipromosikan atau dimutasikan sesuai dengan keahlian pekerjaan yang mereka miliki.

Menurut Hasibuan (2017:87), Penilaian prestasi adalah kegiatan manajer untuk mengevaluasi perilaku prestasi kerja karyawan serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya. Dengan adanya penilaian prestasi kerja ini, berarti para bawahan mendapat perhatian langsung oleh atasan mereka sehingga mendorong para bawahan untuk lebih bersemangat dalam bekerja, dan tentunya proses penilaiannya haruslah jujur dan objektif serta ada tindak lanjutnya. Dalam hal ini, penilaian prestasi kerja ini merupakan evaluasi terhadap perilaku, prestasi kerja dan potensi pengembangan yang telah dilakukan.

Mengacu pada penelitian dalam jurnal administrasi bisnis oleh Januari, dkk (2015:7) yang menyatakan bahwa berdasarkan hasil analisis jalur, dapat

diketahui bahwa variabel penilaian kinerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kepuasan. Berdasarkan jurnal administrasi bisnis oleh Fajri, dkk (2015:75) yang menyatakan bahwa semakin baik atau tepat pelaksanaan promosi karyawan, semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawannya. Serta berdasarkan jurnal administrasi bisnis Novitasari (2017:1290) yang menyatakan bahwa pengembangan karir mempunyai pengaruh yang sangat kuat terhadap kepuasan kerja karyawan.

Maka berdasarkan hasil dari beberapa jurnal di atas, dapat diketahui bahwa pengaruh penilaian prestasi kerja karyawan, promosi karyawan dan pengembangan karir berpengaruh penting terhadap kepuasan kerja karyawan, karena dengan kepuasan kerja ini, karyawan yang bekerja dengan sungguh-sungguh akan memperoleh kepuasan kerja yang membuat mereka mampu bertahan lama disuatu perusahaan sehingga perusahaan juga diuntungkan dengan adanya kepuasan kerja karyawan ini. Tetapi ada juga penelitian yang menunjukkan bahwa hasil penelitian berpengaruh tidak signifikan. Karena memang apa yang diterapkan disuatu perusahaan belum tentu sama dan belum tentu ada kecocokan antara teori dan kenyataan yang dirasakan oleh semua karyawan atau pegawai diseluruh Indonesia.

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan oleh peneliti, yang terjadi di PT. Integra Indocabinet Tbk adalah sebagian besar karyawan senior yang sudah bertahun-tahun bekerja, mengeluhkan bahwa mereka merasakan kepuasan kerja yang rendah sehingga mengakibatkan karyawan senior banyak yang memiliki pemikiran untuk *resign* atau berfikir untuk dipindahkan ke divisi lain sesuai dengan permintaan karyawan itu sendiri, dan juga di dalam perusahaan belum terdapat info tertulis mengenai adanya penilaian prestasi kerja serta promosi jabatan bagi karyawan demi memelihara kesetiaan karyawan terhadap

perusahaan. Selain itu, sesuai dengan permintaan kelapa bagian divisi peneliti agar meneliti tentang bagaimana cara meningkatkan kepuasan kerja agar para bawahan merasa nyaman sehingga mereka tidak memiliki pemikiran untuk *resign*. Maka dengan adanya permasalahan tersebut, peneliti tertarik untuk mengusung judul : **“Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Karyawan dan Promosi Karyawan Terhadap Kepuasan Kerjadengan Pengembangan Karir Sebagai Variabel Intervening di PT. Integra Indocabinet TBK”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

1. Apakah penilaian prestasi kerja karyawan berpengaruh terhadap pengembangan karir di PT. Integra Indocabinet Tbk ?
2. Apakah penilaian prestasi kerja karyawan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Integra Indocabinet Tbk ?
3. Apakah promosi karyawan berpengaruh terhadap pengembangan karir karyawan di PT. Integra Indocabinet Tbk ?
4. Apakah promosi karyawan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Integra Indocabinet Tbk ?
5. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Integra Indocabinet Tbk ?
6. Apakah penilaian prestasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan pengembangan karir sebagai variabel intervening di PT. Integra Indocabinet Tbk ?
7. Apakah promosi karyawan berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan pengembangan karir sebagai variabel intervening di PT. Integra Indocabinet ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh penilaian prestasi kerja karyawan terhadap pengembangan karir di PT. Integra Indocabinet Tbk.
2. Untuk mengetahui pengaruh penilaian prestasi kerja karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Integra Indocabinet Tbk.
3. Untuk mengetahui pengaruh promosi karyawan terhadap pengembangan karir karyawan di PT. Integra Indocabinet Tbk.
4. Untuk mengetahui pengaruh promosi karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Integra Indocabinet Tbk.
5. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Integra Indocabinet Tbk.
6. Untuk mengetahui pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap kepuasan kerja dengan pengembangan karir sebagai variabel intervening di PT. Integra Indocabinet Tbk.
7. Untuk mengetahui pengaruh promosi jabatan terhadap kepuasan kerja dengan pengembangan karir sebagai variabel intervening di PT. Integra Indocabinet Tbk.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian adalah sebagai berikut :

#### **1.1.1 Aspek Akademis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan dibidang manajemen sumber daya manusia.

### **1.1.2 Aspek Pengembangan Ilmu Pengetahuan**

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan referensi dan informasi bagi peneliti lain yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut terutama mengenai pengaruh antara penilaian prestasi kerja karyawan, pengembangan karyawan dan kepuasan kerja karyawan.

### **1.1.3 Aspek Praktis**

1. Bagi perusahaan: penelitian ini dapat memberikan informasi dan masukan pada PT. Integra Indocabinet Tbk dalam hal manajemen sumber daya manusia, serta dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan penilaian prestasi kerja, promosi karyawan, pengembangan karir dan bagaimana memberikan kepuasan kerja karyawan.
2. Bagi Karyawan : penelitian ini diharapkan mampu menambah semangat kerja dengan meningkatkan potensi yang ada secara maksimal demi kemajuan diri sendiri dan masa depan.
3. Bagi Akademisi : hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu arsip perpustakaan yang dapat berguna sebagai bahan referensi pembuatan skripsi yang selanjutnya, serta hasil penelitian ini diharapkan mendapatkan nilai terbaik dari dosen sebagai syarat kelulusan.
4. Bagi pihak lain : hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan acuan dalam melakukan penelitian yang serupa dan dapat menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya serta menjadi bahan pertimbangan bagi organisasi yang menghadapi permasalahan serupa.