

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Indonesia adalah salah satu negara dengan jumlah penduduk yang besar di dunia. Sebagai negara besar yang menuju 4.0 yang focus pada pembangunan Indonesia akan menghadapi tantangan dan permasalahan yang sangat serius dalam hal pemberdayaan sumber daya manusia, baik yang ada di instansi pemerintahan maupun di sector industri swasta. Untuk merespon kondisi tersebut, maka perusahaan diharuskan menyusun rencana strategis dalam rangka pengembangan karyawan di lingkungan kerjanya. Salah satu strategi untuk melihat kualitas suatu karyawan yaitu bagaimana agar karyawan bisa berkembang, yang diikuti dengan program pengembangan karir karyawan tersebut.

Sumber daya manusia menjadi bagian dari aset perusahaan yang harus diperhatikan dengan serius agar bisa memberikan kontribusi yang maksimal bagi perusahaan. Oleh sebab perusahaan harus bisa memberikan perhatian khusus kepada karyawannya dalam hal pengembangan karir, motivasi kerja dan kepuasan dalam bekerja. Apabila karyawan sudah mulai tidak nyaman, merasa tidak dihargai, dan sudah tidak dapat meningkatkan kemampuan yang dimilikinya, itu artinya tingkat kepuasan terhadap pekerjaan maupun perusahaan belum dapat terpenuhi. Sehingga yang terjadi karyawan tidak bisa fokus kepada perusahaan.

PT IM2 merupakan salah satu perusahaan telekomunikasi yang melayani service internet untuk korporasi yang terdiri dari wireless internet broadband melalui Hotspot, TV Kabel dan lainnya. IM2 beroperasi untuk pertama kali pada tahun 2000 dan mendistribusikan internet yang mereka jual untuk perusahaan atau company yang ada di Indonesia.

PT IM2 menilai sumber daya manusia (SDM) terutama dalam peningkatan Kinerja maupun Kinerja Karyawan karyawan yang mampu bersaing dalam

kompetisi global. Dalam hal ini seorang karyawan, selain sebagai seorang perencana, juga diuntut sebagai pelaksana sekaligus pengendali yang aktif di dalam mewujudkan visi dan misi perusahaan.

Sebuah organisasi harus memiliki pilihan untuk mengawasi perwakilan dengan baik mengingat kenyataan bahwa realitas mereka tidak dapat digantikan oleh aset lain. Peningkatan inovasi yang dimanfaatkan atau ukuran aset yang disusun tanpa bantuan SDM yang memiliki kapasitas besar akan sia-sia dalam segala hal. Sejujurnya, hari ini perwakilan diandalkan untuk menjadi lebih imajinatif dan inventif, sementara dari organisasi membina SDM dengan cara yang berbeda, misalnya, melalui proses pendaftaran yang serius, persiapan yang efisien, memperluas pemenuhan pekerja, mengembangkan lebih lanjut instruksi perwakilan, dan memungkinkan perwakilan.

Pengembangan karir menjadi *concern* perusahaan melalui fungsi manajemen sumber daya manusia agar setiap karyawan bisa menjelaskan pekerjaan yang diberikan dengan seefektif dan seefisien mungkin bisa mencapai tujuan perusahaan yang sudah ditentukan. Di PT IM2 Surabaya, masih adanya temuan masalah mengenai posisi karyawan yang tidak sesuai *background* pendidikan, tingkat promosi cenderung dilakukan menggunakan sistem kepercayaan serta posisi/jabatan yang tidak sesuai dengan ketentuan perusahaan masih belum efisiennya program – program yang dimiliki perusahaan. Hal ini menyebabkan karyawan akan sulit untuk mendapatkan pengembangan karir yang diinginkan.

Menurut Priansa (2015) menjelaskan pengembangan karir diartikan sebagai kegiatan *development* karyawan yang dilakukan oleh perusahaan dengan tujuan untuk membantu karyawan dalam merencanakan karir dalam sebuah perusahaan agar keduanya dapat berkembang semaksimal mungkin.

Pengembangan karir juga bisa diartikan sebagai sebuah upaya yang dilakukan perusahaan agar bisa meningkatkan kualitas karyawan.

Menurut Wibowo (2017:322) Motivasi kerja bisa diartikan sebagai sebuah dorongan positif terhadap perilaku manusia dalam mencapai sebuah tujuan. Motivasi memiliki unsur yang bersifat membangkitkan, menjaga, mengarahkan, intensitas, adanya tujuan yang jelas. Motivasi menjadi sangat penting karena mampu menyalurkan energi positif, dan mendukung perilaku karyawan agar mampu bekerja lebih optimal bagi perusahaan.

Motivasi juga menjadi salah satu upaya dalam memberikan stimulus terhadap karyawan. Motivasi tidak akan berpengaruh terhadap karyawan tersebut jika kondisinya dalam keadaan kurang baik atau menurun. Hal ini akan menurunkan semangat kerja para karyawan. Dan salah satu penyebab menurunnya motivasi karyawan di PT IM2 adalah kurangnya dukungan tingkat kepedulian pimpinan terhadap karyawannya seperti contoh seperti kelayakan gaji karyawan outsourcing yang diberikan perusahaan yang masih jauh dibawah standar tentunya ini akan menyebabkan menurunnya kinerja karyawan sehingga berpengaruh juga terhadap semangat dalam bekerja.

Dengan demikian, maka sebuah perusahaan harus bisa menciptakan sebuah situasi yang bisa mendorong karyawannya agar mengembangkan serta meningkatkan kemampuan dan ketrampilan yang dimiliki semaksimal mungkin.

Robbins (2015) dalam penelitiannya menyebutkan jika kepuasan kerja mencerminkan perilaku yang ditunjukkan kepada pekerjaan sebagai wujud apresiasi yang diterima. Setiap karyawan mempunyai karakter yang berbeda dalam mengartikan kepuasan kerja, tentunya hal ini juga memiliki dampak yang tidak sama antara yang satu dengan yang lainnya. Atau juga sebagai bentuk ekspresi karyawan dengan lingkungan kerjanya atau bisa juga sebagai hasil

penilaian karyawan terhadap pekerjaannya sehingga dapat mencerminkan sikap dan perilaku karyawan tersebut ketika bekerja.

Kepuasan kerja merupakan cerminan perilaku karyawan terhadap pekerjaannya. Tingkat kepuasan antara karyawan satu dengan yang lainnya tentunya tidak sama. Karyawan yang merasa puas akan pekerjaannya akan terlihat dari sikap nya yang terlihat puas dan percaya diri akan hasil kerjanya. Sebaliknya apabila muncul ketidakpuasan, maka cenderung menunjukkan tidak menyukai pekerjaannya, menyalahkan lingkungan pekerjaannya dan lain sebagainya. Situasi seperti ini juga dirasakan di PT IM2 dimana salah satu penyebab timbulnya kepuasan kerja seorang karyawan adalah adanya ketidakcocokan antara beban pekerjaan dengan gaji yang diterima, kurangnya apresiasi terhadap hasil kerja. Hal ini tentunya juga berdampak pada kinerja karyawan itu sendiri.

Menurut penelitian Fahmi (2017:176) kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang didapat dalam periode tertentu.

Kinerja akan menunjukkan sudah sejauh mana tingkat pencapaian tiap individu/ karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang dilakukan. Kinerja ini biasa digunakan oleh perusahaan sebagai indikator dalam menentukan penilaian untuk selanjutnya diwujudkan dalam bentuk apresiasi yang pantas terhadap karyawannya. Di PT IM2, penurunan kinerja juga sering dialami oleh karyawan, seperti contoh dibawah ini adalah salah satu KPI karyawan pada periode 1 Desember 2018 – 31 November 2019.

On Promise: 93,1 % (Target KPI \geq 98%)

Satisfaction: 5 (Target KPI \geq 4.95)

Handling Time: 00:10 (Target KPI \leq 00:14)

Dapat dijelaskan pada periode tersebut, seorang karyawan di PT IM2 mengalami penurunan kinerja, dimana karyawan tersebut tidak bisa mencapai

target yang sudah ditentukan oleh perusahaan selama kurun waktu 1 tahun. Melihat pemaparan di atas peneliti bermaksud melakukan sebuah kajian dan penelitian yang lebih mendalam yang berjudul **“Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi di PT. Indosat Mega Media Surabaya”**.

1.2 Rumusan Masalah

Dari uraian permasalahan yang telah dipaparkan, peneliti mendapatkan rumusan masalah diantaranya seperti berikut :

1. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
3. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja.
4. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja.
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja.
6. Apakah pengembangan karir akan berpengaruh terhadap kinerja dengan dimediasi kepuasan kerja.
7. Apakah motivasi kerja akan berpengaruh terhadap kinerja dengan dimediasi kepuasan kerja.

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dilakukan penelitian ini adalah diantaranya :

1. Menguji pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan IM2 Surabaya.
2. Menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan IM2 Surabaya.
3. Menguji pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan IM2 Surabaya.

4. Menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan IM2 Surabaya.
5. Untuk menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan IM2 Surabaya
6. Menguji pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja dengan dimediasi kepuasan kerja di IM2 Surabaya.
7. Menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja dengan dimediasi kepuasan kerja di IM2 Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang bisa diperoleh dari penelitian ini bagi yang telah terlibat ialah :

1. Aspek Akademis
 - Dapat dijadikan instrument pengembangan ilmu pengetahuan bagi mahasiswa maupun dosen.
 - Bisa dijadikan referensi dan sumber informasi bagi peneliti selanjutnya dalam melakukan kajian serupa.
2. Aspek Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Mampu mengimplementasikan ilmu yang sudah didapat selama mengikuti perkuliahan beserta pengalaman dalam penulisan sebuah karya tulis ilmiah.
3. Aspek Praktis

Menjadi salah satu pertimbangan perusahaan menentukan kebijakan yang berhubungan dengan manajemen khususnya yang terlibat dalam kepegawaian.