

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Era revolusi industri 4.0 serta era globalisasi yang memaksa perusahaan untuk cepat beradaptasi dengan sebuah lingkungan yang selalu berubah-ubah dan tak menentu memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas dan loyal terhadap perusahaan. Sumber daya manusia itu sendiri adalah sebuah faktor penting dalam suatu perusahaan karena sumber daya manusia merupakan aset utama bagi perusahaan yang meliputi kualitas, kompetensi dan kinerja penunjang produktivitas dan keberhasilan perusahaan. Maka dari itu perusahaan harus mengelola sumber daya manusianya menjadi sumber daya manusia yang dibutuhkan sesuai dengan visi misi karyawan serta mudah beradaptasi dengan keadaan.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang wajib dijadikan investasi utama atau menjadi fokus utama bagi perusahaan guna mendapatkan sumber daya manusia yang produktif, kreatif dan loyal terhadap perusahaan. Beranjak dari hal tersebut maka perusahaan perlu untuk memberikan apresiasi terhadap sumber daya manusianya dalam hal ini karyawan, sehingga karyawan mencapai suatu kepuasan dalam bekerja dan karyawan dapat bekerja dengan sepenuh hati dan memberikan hasil yang maksimal sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan.

Kepuasan kerja merupakan hal yang diinginkan oleh setiap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kepuasan kerja dapat muncul dengan adanya berbagai faktor dari perusahaan, maka dari itu pengukuran kepuasan kerja perlu untuk dilakukan oleh perusahaan sehingga dapat diketahui harapan dari karyawan dan bagaimana keadaan kepuasan kerja karyawannya dari waktu ke waktu. Pada akhirnya, jika kepuasan kerja tidak dimiliki oleh setiap karyawan pada suatu perusahaan akan menyebabkan kurangnya tingkat produktivitas di perusahaan terkait.

Jika produktivitas berkurang, maka akan mengakibatkan keseluruhan mengalami ketertinggalan dalam mencapai tujuan perusahaannya. Berdasarkan hal tersebut sebagai sebuah perusahaan yang memiliki tanggung jawab terhadap setiap sumber daya manusia didalamnya perlu memberikan perlakuan yang akan meningkatkan kepuasan kerja yang diharapkan oleh setiap karyawannya.

Menurut Robbins & Coulter dalam Wibowo (2017:170) kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya. Sehingga individu yang memiliki kepuasan kerja maksimal akan memberikan sikap yang positif, sebaliknya jika kepuasan kerjanya tidak maksimal maka akan menimbulkan sikap yang negatif dan hal tersebut dapat mempengaruhi lingkungan sekitar.

Kepuasan kerja tak jarang tidak terpenuhi oleh setiap individu karyawan diberbagai perusahaan, hal tersebut bisa disebabkan oleh berbagai faktor, mulai dari fasilitas seperti pendingin ruangan dan toilet yang rusak sehingga menyebabkan suhu ruangan tidak nyaman. Faktor lainnya juga dapat disebabkan oleh hubungan antar

rekan kerja yang tidak harmonis, hingga cara kerja yang tidak disiplin dan pekerjaan yang tidak bervariasi pun bisa menjadi penyebab dari tidak terpenuhinya kepuasan kerja seorang karyawan. Selain hal tersebut, tidak tersedianya informasi mengenai jenjang karir serta fasilitas pengembangan diri seorang karyawan pun memberikan kontribusi sehingga tidak puasnya karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sebagai sebuah perusahaan yang menaungi karyawannya yang menuntut karyawannya memberikan performa terbaik dalam menyelesaikan pekerjaannya, sudah menjadi kewajiban untuk memberikan setiap karyawannya kepuasan kerja yang layak dan sesuai harapannya.

Survei pendahuluan atau pra-survei mengenai kepuasan kerja yang telah dilaksanakan sebagai berikut :

Tabel 1. 1 Hasil Kuesioner Pra survei Mengenai Kepuasan Kerja Karyawan di Kantor Kampus UMKM Shopee Ekspor

No	Kepuasan Kerja	Ya		Tidak	
		Persen	Orang	Persen	Orang
1	Menyukai penugasan yang diberikan oleh perusahaan	40%	6	60%	9
2	Mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan kemampuan	13,3%	2	86,7%	13
3	Mendapatkan penghargaan yang sesuai dari perusahaan	6,7%	1	93,3%	14
Rata-rata		20%		80%	

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra survei 2023

Berdasarkan tabel 1.1, dapat disimpulkan bahwa kondisi kepuasan kerja karyawan di Kantor Kampus UMKM Shopee Ekspor Kota Bandung secara umum belum sesuai

dengan harapan karyawan di perusahaan tersebut dengan rata-rata 80% jawaban untuk tidak puas, dapat dibuktikan dengan dominannya jawab tidak pada hasil kuesioner pra survei tersebut. Berdasarkan data tersebut dapat terlihat bahwa karyawan perusahaan tersebut tidak menyukai penugasan yang diberikan oleh perusahaan sebanyak 60%, kesempatan untuk mengembangkan kemampuan para karyawan juga dianggap tidak maksimal oleh mayoritas sebanyak 86,7%, termasuk penghargaan yang diberikan oleh karyawan atas pekerjaan yang telah diselesaikan juga belum maksimal atau dirasa belum cukup bagi karyawan sebanyak 93,3%. Hal-hal tersebut merupakan bukti bahwa para karyawan di perusahaan tersebut belum cukup memiliki kepuasan kerja yang sesuai dengan harapannya.

Kepuasan kerja sendiri bisa didapatkan oleh para karyawan di sebuah perusahaan melalui berbagai faktor. Beranjak dari hal tersebut perusahaan sebagai naungan utama para karyawannya dan membutuhkan karyawan menjadi individu yang produktif dan loyal terhadap perusahaan, maka perusahaan perlu untuk meningkatkan kepuasan kerja yang sesuai dengan harapan para karyawannya.

Teori dari kepuasan kerja memaparkan bahwa pengembangan karir mempengaruhi kepuasan kerja suatu karyawan. Mulai dari pemenuhan kebutuhan baik secara professional hingga personal serta faktor *hygiene factors* dan *satisfiers factors*. Salah satu kegiatan untuk memenuhi harapan dari para karyawan tersebut adalah pengembangan karir yang jelas dan terarah, baik dari segi waktu maupun jabatan atau posisi yang akan dicapai oleh karyawan dikemudian hari. Hal ini juga termasuk

kedalam pengembangan sumber daya manusia yang akan menjadi aset perusahaan dengan terciptanya karyawan yang loyal terhadap perusahaan, maka dari itu sebuah perusahaan perlu untuk menyampaikan secara jelas, bagaimana pengembangan karir yang akan didapatkan oleh karyawan tersebut selama bekerja di perusahaannya.

Mernurut Dubrin dalam Ramli & Yudhistira (2018:812) pengembangan karir merupakan aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karirnya di masa depan, dimana baik perusahaan maupun pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan dirinya secara maksimal. Dalam hal pengembangan karir seorang karyawan, sudah seharusnya perusahaan memfasilitasi karyawan untuk ke jenjang selanjutnya. Masalah dalam pengembangan karir seperti tidak jelas dan pastinya peluang untuk promosi atau jenjang karir disuatu perusahaan, kurangnya pelatihan dan pendidikan untuk karyawan, hingga kurangnya ruang diskusi dan keterbukaan perusahaan mengenai pekerjaan terhadap karyawannya menjadi kekhawatiran utama karyawan tidak mendapatkan program pengembangan karir yang diharapkan. Program pengembangan karir dapat dilakukan dengan berbagai macam cara, maka dari itu kedua belah pihak antara karyawan dan perusahaan akan saling bergantung serta menumbuhkan rasa loyal satu sama lain. Pada akhirnya, sejalan dengan program pengembangan karir tersebut karyawan akan merasakan kepuasan kerja yang diharapkannya selama karyawan tersebut menyelesaikan pekerjaannya.

Survei pendahuluan atau pra survei mengenai pengembangan karir adalah sebagai berikut:

Tabel 1. 2 Hasil Kuesioner Pra survei Mengenai Pengembangan Karir Karyawan di Kantor Kampus UMKM Shopee Ekspor

No	Pengembangan Karir	Ya		Tidak	
		Persen	Orang	Persen	Orang
1	Tingkat pekerjaan yang cenderung monoton	40%	6	60%	9
2	Tersedianya informasi mengenai pengembangan karir	0%	0	100%	15
3	Tercukupinya program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan karyawan	6,7%	1	93,3%	14
Rata-rata		15,67%		84,43%	

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra survei 2023

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dilihat bahwa pengembangan karir pada Kantor Kampus UMKM Shopee Ekspor di Kota Bandung belum memenuhi harapan dari para karyawannya dengan rata-rata jawaban sebesar 84,43%. Mulai dari tingkat pekerjaan yang monoton atau tidak ada perubahan sebesar 60%, tidak tersedianya informasi mengenai pengembangan karir yang jelas dan terarah dari segi waktu maupun posisinya sebesar 100% dan tidak tercukupinya program pelatihan bagi karyawan untuk meningkatkan kemampuan *softskill* ataupun *hardskill* sehingga karyawan dapat menjadi individu yang lebih baik dan selalu berkembang dari segi kemampuan sebagai sumber daya manusia milik perusahaan seiring berjalannya waktu sebesar 84,43%

Faktor lain yang harus menjadi perhatian dari perusahaan untuk mencapai kepuasan kerja karyawan selain dari pengembangan karir adalah kenyamanan dari lingkungan kerja karyawan tersebut. Lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana

karyawan dapat menyelesaikan tugas dan pekerjaan sehari-harinya dengan memanfaatkan sarana dan prasarana kerja yang disediakan perusahaan tersebut. Lingkungan kerja jika tidak dikelola dengan baik maka akan menimbulkan banyak masalah, pengelolaan harus dimulai dari fasilitas pendukung, seperti pendingin ruangan dan toilet yang berfungsi baik, jauh dari kebisingan, serta alat kerja yang tersedia sesuai kebutuhan untuk menyelesaikan pekerjaan. Maka dari itu, lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi emosi karyawan sehingga dapat menentukan produktivitas karyawan dan berimplikasi pada kepuasan kerja karyawan tersebut perlu menjadi faktor yang diperhatikan dan dibangun secara efektif oleh perusahaan.

Survei pendahuluan atau pra survei mengenai lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 1. 3 Hasil Kuesioner Pra survei Mengenai Lingkungan Kerja Karyawan di Kantor Kampus UMKM Shopee Ekspor

No	Lingkungan Kerja	Ya		Tidak	
		Persen	Orang	Persen	Orang
1	Ketersediaan peralatan dan fasilitas kerja yang dibutuhkan	40%	6	60%	9
2	Kesesuaian suhu, penerangan dan kebisingan di lingkungan kerja	13,3%	2	86,7%	13
3	Terjalannya hubungan antar rekan kerja yang baik	20%	3	80%	12
Rata-rata		24,43%		75,57%	

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra survei 2023

Berdasarkan tabel 1.3 menunjukkan kondisi lingkungan kerja di kantor Kampus UMKM Shopee Ekspor Kota Bandung yang belum mencapai standar harapan karyawannya sebesar 75,57%. Mulai dari tidak tersedianya peralatan dan fasilitas kerja yang dibutuhkan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya sebesar 60%, belum cukup sesuai suhu, penerangan dan kebisingan di lingkungan kerja sebesar 86,67% serta belum terjalinnya hubungan baik sesama rekan kerja sebesar 80%, membuktikan lingkungan kerja saat ini belum mencapai kenyamanan yang diinginkan karyawan di perusahaan tersebut, sehingga karyawan juga belum bisa merasakan kepuasan kerja yang maksimal.

Ditinjau dari faktor pengembangan karir dan lingkungan kerja karyawan yang sangat berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan ini, maka perusahaan perlu menyesuaikan beberapa faktor tersebut sehingga sesuai dengan harapan para karyawan di perusahaan tersebut. Menurut Asepta & Maruno (2017) menyatakan bahwa pengembangan karir memberikan pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja, menurut Irma & Yusuf (2020) pun menyatakan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, akhirnya Aritonang, Fadilah, Aritonang, & Saragih (2019) juga mengungkapkan bahwa pengembangan karir dan lingkungan kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, maka berdasarkan uraian latar belakang tersebut penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Pengembangan**

Karir dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja di Kantor Kampus UMKM Shopee Ekspor Kota Bandung”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada didalan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Tidak maksimalnya kesempatan dan informasi mengenai pengembangan karir di Kantor Kampus UMKM Shopee Ekspor Kota Bandung.
2. Kurang terkelolanya lingkungan kerja di Kantor Kampus UMKM Shopee Ekspor Kota Bandung.
3. Rendahnya tingkat kepuasan kerja yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan Kantor Kampus UMKM Shopee Ekspor Kota Bandung.

1.3 Pembatasan Masalah dan Penetapan Masalah

Berdasarkan identifikasi permasalahan diatas, maka perlu dilakukan pembatasan masalah terhadap masalah yang akan menjadi ruang lingkup pada penelitian ini. Maka pada kesempatan ini agar aktivitas penelitian lebih fokus dan hasil penelitian lebih baik, peneliti membatasi masalah sebagai berikut:

1. Subjek Penelitian

Subjek dari penelitian ini adalah seluruh karyawan dengan posisi Business Development Analyst di Kantor Kampus UMKM Shopee Ekspor Kota Bandung.

2. Lokus dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Kampus UMKM Shopee Ekspor Kota Bandung yang berlokasi di Jl. BKR No 27, Pasirluyu, Kec. Regol, Kota Bandung.

3. Objek Penelitian

a) Variabel Independen : Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja

b) Variabel Dependen : Kepuasan Kerja

4. Asumsi

Variabel lain selain pengembangan karir dan lingkungan kerja yang mempengaruhi kerja karyawan dianggap konstan atau *Ceteris Paribus*.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah diatas maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana kondisi pengembangan karir, lingkungan kerja dan kepuasan kerja di Kantor Kampus UMKM Shopee Ekspor Kota Bandung.

2. Seberapa besar pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja di Kantor Kampus UMKM Shopee Ekspor Kota Bandung.
3. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja di Kantor Kampus UMKM Shopee Ekspor Kota Bandung.
4. Seberapa besar pengaruh pengembangan karir dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Kantor Kampus UMKM Shopee Ekspor Kota Bandung.

1.5 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.5.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk mengungkap Pengaruh Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Kantor Kampus UMKM Shopee Ekspor Kota Bandung yang hasilnya akan diwujudkan dalam karya tulis ilmiah berupa skripsi, serta menjadi salah satu syarat dalam menempuh gelar Sarjana Ekonomi Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Sangga Buana YPKP Kota Bandung.

1.5.2 Tujuan Penelitian

Adapun penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut :

1. Mengetahui, mendeskripsikan dan menganalisis pengembangan karir, lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan pada Kantor Kampus UMKM Shopee Ekspor Kota Bandung.
2. Mengetahui, mengukur dan menganalisis besarnya pengaruh pengembangan karir terhadap kondisi kepuasan kerja pada Kantor Kampus UMKM Shopee Ekspor Kota Bandung.
3. Mengetahui, mengukur dan menganalisis besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap kondisi kepuasan kerja pada Kantor Kampus UMKM Shopee Ekspor Kota Bandung.
4. Mengetahui, mengukur dan menganalisis pengaruh pengembangan karir dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada Kantor Kampus UMKM Shopee Ekspor Kota Bandung.

1.6 Kegunaan Penelitian

Setiap penelitian yang dilakukan harus memiliki kegunaanya dalam pengembangan sebuah pengetahuan umum dan pemecahan permasalahan yang diteliti. Maka dari itu, perlu dirumuskan secara jelas tujuan dari penelitian yang berdasarkan pada latar belakang permasalahan yang harus diungkap. Suatu penelitian setidaknya harus mampu memberikan manfaat bagi berbagai pihak terkait, baik kegunaan secara teoritis maupun kegunaan secara praktis.

1.6.1 Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan bidang manajemen atau secara spesifik mengenai bidang manajemen sumber daya manusia, yakni mengenai pengaruh pengembangan karir dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

1.6.2 Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan memiliki kegunaan praktis sebagai berikut :

a) Bagi peneliti

Diharapkan penelitian yang dilakukan ini dapat memberikan wawasan yang lebih luas dan pengetahuan penulisan yang lebih dalam mengenai bidang manajemen sumber daya manusia pada umumnya dan mengenai kepuasan kerja karyawan pada khususnya.

b) Bagi perusahaan

Diharapkan penelitian yang dilakukan ini dapat memberikan acuan atau dasar perusahaan dalam mengambil keputusan terkait kebijakan yang berkaitan dengan peningkatan pengembangan karir dan lingkungan kerja dengan tujuan untuk mencapai kepuasan kerja karyawan yang diinginkan karyawannya.

c) Bagi peneliti selanjutnya

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi referensi untuk melakukan penelitian lanjutan atau penelitian sejenis dalam bidang atau topik terkait.

1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.7.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian atau objek penelitian dalam penelitian yang dilakukan ini adalah Kantor Kampus UMKM Shopee Ekspor Kota Bandung yang berlokasi di Jl. BKR No.27, Pasirluyu, Kec. Regol, Kota Bandung, Jawa Barat 40254.

1.7.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan dari bulan Maret sampai bulan Agustus 2023, berikut adalah penggambaran waktu penelitiannya sebagai berikut :

Tabel 1. 4 Waktu Penelitian

No	Tahap	Maret			April				Mei				Juni				Juli				Agustus					
		II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV		
1	Identifikasi Masalah	■	■	■	■																					
2	Studi Literatur				■	■	■	■	■	■	■	■	■													
3	Studi Lapangan								■	■	■	■														
4	Pengumpulan Data										■	■	■	■	■	■										
5	Pengolahan Data														■	■	■	■	■							
6	Analisis dan Kesimpulan																■	■	■	■						
7	Sidang Usulan Penelitian																			■	■					
8	Penulisan Laporan Akhir					■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
9	Sidang Akhir																								■	

Sumber: Data Penulis