

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dalam keberhasilan setiap organisasi, karena sebagian besar masalah dalam pengaturan organisasi adalah manusia dan sosial dari fisik, teknis atau ekonomi (Raharjo, 2022). Menurut Wibowo & Setiawan (2020) Manajemen sumber daya manusia adalah suatu fungsi manajerial yang bertanggung jawab untuk mengelola sumber daya manusia mulai dari perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemberdayaan, hingga penilaian kinerja, dengan memperhatikan aspek-aspek hukum, etika, dan budaya organisasi.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) secara umum merujuk pada pendekatan strategis dalam mengelola aspek- aspek manusia dalam suatu organisasi (Mangkunegara, 2019). Didalam dunia kerja yang semakin kompetitif, organisasi dituntut untuk mempertahankan karyawan yang kompeten dan memotivasi agar tetap produktif. Salah satu aspek yang sangat penting bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya yaitu kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja pada suatu perusahaan atau organisasi memegang peranan yang sangat penting dalam mencapai kinerja yang optimal. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakannya dan sebaliknya (Yusuf et al., 2020). Menurut Santoso & Yuliantika (2022) Kepuasan kerja merupakan suatu efektivitas atau respons emosional terhadap berbagai faktor pekerjaan, dan perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya suatu pekerjaan. Umumnya terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Kepuasan kerja yang tinggi ditandai dengan adanya perasaan positif terhadap pekerjaannya, sedangkan

kepuasan kerja yang rendah ditandai dengan perasaan negatif terhadap pekerjaannya (Robbins & Judge, 2019). Indikator kepuasan kerja meliputi: kesesuaian pekerjaan, kondisi fisik lingkungan kerja, upah dan promosi, dan sikap dan hubungan sosial yang terjalin (Radiansyah et al. 2023). Hasibuan (2020) berpendapat bahwa terdapat tujuh 7 faktor yang berdampak pada peningkatan kepuasan kerja, yakni balasan secara adil serta layak, peletakan posisi yang selaras dengan tingkat kemampuan, beban kerja, lingkungan serta suasana kerja, media atau alat yang mendukung pekerjaan, sikap pemimpin, sifat pekerjaan itu sendiri, sedangkan menurut Jufri et al, (2019) faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, organisasi, pengawasan, faktor intrinsik, kondisi kerja, aspek sosial, komunikasi dan fasilitas.

Salah satunya yang menjadi dasar adalah pengembangan karir, menurut Askary Hizburrahman et al., (2023) semakin baik pengembangan karir yang dilakukan perusahaan, maka kepuasan kerja karyawan juga akan semakin meningkat, dan berlaku sebaliknya. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sari dan Rahyuda (2022) yang hasilnya menunjukkan bahwa adanya hubungan yang mempunyai pengaruh positif dan signifikan dari pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan. Selain pengembangan karir, penempatan kerja dan lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, maka penulis akan berfokus kepada pengembangan karir, penempatan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

Salah satu perusahaan yang bergerak dalam distribusi produk makanan dan minuman ringan adalah PT. Mitra Periang Persada, yang dipilih peneliti untuk penelitian ini. Perusahaan ini memiliki jaringan cabang di seluruh kota di Jawa Barat, seperti Bandung, Cimahi, Cirebon, Kuningan, Majalengka, Sumedang. Dan peneliti memilih Kuningan dan Cirebon sebagai objek penelitian. Beberapa produk yang didistribusikan oleh perusahaan ini antara lain adalah Luwak white Caffe, ABC Heinz, ABC Presiden, Nutrisari, Sosis Kimbo, Anlene, Permen Yupi-yupi, Air Mineral, Agar Swallow, dan lain-lain. PT. Mitra Periang Persada yang berlokasi dikuningan yaitu di Jl. RE. Martadinata No.16, Pagundan, Kec.

Lebakwangi, Kabupaten Kuningan, Jawa Barat 45574. dan Cirebon Jl. Fatahillah No. 888, Megu Cilik, Kec. Plered, Kabupaten Cirebon, Jawa Barat 45154.

Tabel 1. 1

Data Jumlah Karyawan pada PT. Mitra Periang Persada

Penempatan	Kuningan	Cirebon	Jumlah(Orang)
Salesman	8	12	20
Admin	2	1	3
Kasir	1	1	2
FAS	1	2	3
Dropping	7	10	17
Gudang	8	6	14
Motoris	10	8	18
Sopir	5	6	11
Jumlah	42	46	88

Sumber : Data Primer PT. Mitra Periang Persada

Berdasarkan data diatas dapat dilihat dari keseluruhan jumlah tenaga yang dimiliki PT. Mitra Periang Persada hingga saat ini berjumlah 88 karyawan. Untuk mendapatkan pemahaman yang lebih tentang kondisi nyata di PT. Mitra Periang Persada bahwa terdapat banyak karyawan yang keluar dari perusahaan ini, maka dibuktikan dengan adanya data turnover karyawan. Kepuasan kerja karyawan juga bisa dilihat dari data turnover (pergantian). Umumnya turnover dilakukan sebab karyawan ingin mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Menurut Ardan & Jaelani (2021:3) mendefinisikan turnover intention adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti kerja dari pekerjaannya secara sukarela karena pilihan pribadi. Karyawan dapat keluar dari organisasi secara sukarela maupun karena hal lain, seperti lingkungan kerja yang tidak nyaman, pekerjaan tersebut tidak cocok dengan tujuan karirnya, atau adanya gaji yang lebih tinggi pada organisasi lain. Berikut data turnover karyawan PT. Mitra Periang Persada :

Rumus Perhitungan Turnover Intention Pertahun (Ningsih & Putra, 2019) :

$$TurnOver = \frac{Jumlah\ Karyawan\ Keluar}{Jumlah\ Karyawan\ Periode\ Awal} \times 100$$

Tabel 1. 2
Data TurnOver Karyawan Tahun 2020-2022

Cabang Perusahaan	Tahun	Karyawan awal tahun	Masuk	Keluar	Karyawan akhir tahun	Persentase (%)
Kuningan	2020	34	6	8	32	24,54%
	2021	32	12	4	40	12,5%
	2022	40	8	6	42	15%
Cirebon	2020	47	3	4	46	8,5%
	2021	46	4	7	43	15,21%
	2022	43	8	5	46	11,62%

Sumber : Data Sekunder diolah peneliti 2023

Berdasarkan data diatas dapat diketahui bahwa turnover karyawan di PT. Mitra Periang Persada Kuningan mengalami fluktuasi dan dapat dilihat banyaknya jumlah karyawan yang keluar setiap tahunnya cenderung naik atau cukup tinggi pada tiga tahun terakhir ini yaitu pada tahun 2020 sebesar 24,54% , pada tahun 2021 sebesar 12,5% , kemudian pada tahun 2022 sebesar 15%. Dapat disimpulkan bahwa tingkat turnover pada karyawan PT. Mitra Periang Persada terbilang cukup tinggi karena melebihi angka 10%. Dan terlihat untuk PT. Mitra Periang Persada Cirebon juga mengalami fluktuasi dan terdapat banyaknya jumlah karyawan keluar setiap tahunnya naik dan cukup tinggi pada tahun 2021 sebesar 15,21% dapat disimpulkan juga bahwa tingkat turnover terbilang cukup tinggi karena melebihi 10%.

Penelitian yang dilakukan oleh Septia Ningsih & Putra (2019) persentase turnover dikatakan normal apabila berkisar 5%-10% per tahun dan dikatakan tinggi apabila lebih dari 10%. Hal ini menunjukkan bahwa PT. Mitra Periang Persada (MPP) penting untuk mengawasi tingkat turnover-nya karena mengalami jumlah persentase turnover yang tinggi.

Berdasarkan fenomena diatas tingkat turnover pada PT. Mitra Periang Persada dapat dikategorikan tinggi yang berdampak buruk bagi perusahaan. Selain itu setelah wawancara dengan karyawan yang mana menurutnya kurangnya pelatihan-pelatihan diberikan kantor untuk peningkatan pengembangan karir karyawan. Dibutuhkan beberapa kebijakan dalam pengembangan karyawan agar menumbuhkan rasa pertanggung jawaban terhadap perusahaan dengan target

distribusi telah mencapai target atau tidak. Serta melakukan peningkatan penjualan seperti menekankan pada pentingnya memberikan layanan pelanggan yang berkualitas tinggi. Mengaitkan peningkatan penjualan dengan reputasi positif perusahaan, yang pada gilirannya dapat membuka peluang pengembangan karir.

Untuk mengetahui tingkat kepuasan karyawan pada PT. Mitra Periang Persada peneliti melakukan kuesioner pra-survey dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 1. 3
Hasil Kuisisioner Pra-Survei Kepuasan Kerja

NO	Pernyataan	Jawaban (%)		Jumlah Pegawai	Target Dalam
		Ya	Tidak		
1	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan mudah dan sesuai kemampuan	67%	33%	30	100%
2	Saya menerima bayaran yang cukup dan sesuai berdasarkan hasil kerja.	50%	50%	30	100%
3	Saya merasa perusahaan memberikan cukup kesempatan untuk pengembangan karir.	30%	70%	30	100%
4	Saya merasa bahwa pekerjaan saat ini sesuai dengan keterampilan yang ingin saya kembangkan.	40%	60%	30	100%
5	Saya dan sesama rekan kerja bekerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan	57%	43%	30	100%

Sumber : Data Sekunder diolah Peneliti 2023

Berdasarkan dari tabel diatas menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan pada PT. Mitra Periang Persada belum sesuai dengan yang diharapkan, hal ini dikarenakan masih terdapat beberapa indikator mengenai kepuasan kerja yang mendapatkan kecenderungan negatif dari karyawannya. Diantaranya yaitu perusahaan memberikan kesempatan untuk pengembangan karir mendapatkan kecenderungan negatif sebesar 70%, hal ini dikarenakan perusahaan kurang mendukung kemajuan karir karyawan dengan memberikan promosi kepada karyawan yang sudah bekerja lama maupun karyawan yang kinerjanya baik. Adapun pekerjaan saat ini sesuai dengan keterampilan mendapat kecenderungan negatif sebesar 60%, hal ini dikarenakan pekerjaan saat ini belum sesuai dengan

keterampilan dan setelah wawancara juga penempatan tidak sesuai dengan studi yang ditempuh sebelumnya/ keterampilannya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya pengembangan karir. Menurut (Supiani et al., 2022) Pengembangan Karir adalah serangkaian kegiatan berkelanjutan yang mempunyai peran terhadap eksplorasi, pembentukan, kesuksesan dan pemenuhan karir. Menurut Mondy (2021) pengembangan karir merupakan sebuah kegiatan yang dilakukan dalam rangka mempersiapkan individu untuk menempuh jalur karir yang telah direncanakan. Tujuan dari adanya pengembangan karir adalah untuk menyesuaikan kebutuhan dan tujuan tenaga kerja dengan kesempatan karir yang tersedia dalam organisasi saat ini dan dimasa yang akan datang (Tewal, 2023). Program pengembangan karier yang dilakukan oleh perusahaan dapat berdampak positif pada kualitas SDM mereka dan tingkat kepuasan kerja mereka.

Untuk lebih meyakinkan bagaimana kondisi sebenarnya mengenai kepuasan kerja karyawan PT. Mitra Periang Persada ini maka dilakukan pengamatan mengenai program pengembangan karir karyawan untuk mengukur tingkat kepuasan kerja karyawan pada PT. Mitra Periang Persada dan hasilnya dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 1. 4

Daftar Program Pengembangan Karir pada PT. Mitra Periang Persada

NO	Kategori	Jenis
1.	Pelatihan/Training	Program pelatihan sesuai bagian misalnya : <ul style="list-style-type: none"> - Penjualan dan pendistribusian produk - Pengembangan keterampilan negosiasi - Menginput data/komputer untuk orderan yang masuk
2.	Rotasi Tugas	Memberikan karyawan kesempatan mencoba tugas berbeda.
3.	Mentoring dan Evaluasi	Program mentorship (Menyediakan mentor untuk membimbing karyawan dalam pengembangan karir)

Sumber : Data sekunder diolah peneliti 2023

Dari data diatas dapat dilihat bahwa Program pengembangan karir pada PT. Mitra Periang Persada ini setiap tahun nya mengadakan training/ pelatihan dan dilakukan setiap rekrutment pasti mengadakan pelatihan serta kenaikan training karyawannya dengan memberikan pelatihan pelatihan sesuai dengan bidang yang dituju, proses pengembangan karir serta melakukan mentoring dan evaluasi setiap bulannya untuk mencapai tujuan karir individu. Salah satu fenomena pengembangan karir yang terjadi di PT. Mitra Periang Persada adalah bahwa karyawan tidak memiliki dukungan dari pimpinan mereka untuk memberi mereka kesempatan untuk mengembangkan karir mereka. Beberapa karyawan yang telah lama bekerja dan memiliki kemampuan tetapi belum memiliki kesempatan untuk dipromosikan. Dengan pengembangan karir yang diterapkan oleh perusahaan, diharapkan dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik dan mencapai kepuasan pelanggan. Pengembangan karir adalah suatu serangkaian posisi atau jabatan yang di tempati seseorang selama dia bekerja, pengembangan karir merupakan usaha yang dilakukan secara berkelanjutan dengan berfokus kepada peningkatan keterampilan, pengetahuan, dan keahlian (Fauzan, 2023). Dengan adanya pengembangan karir yang bagus dalam suatu organisasi, maka akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan yang ada dalam organisasi tersebut.

Pengaruh dari pengembangan karir terhadap kepuasan kerja di dukung oleh penelitian yang sudah ada yang dilakukan Askary Hizburrahman et al., (2023) menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti bahwa semakin baik pengembangan karir yang dilakukan perusahaan, maka akan semakin tinggi juga kepuasan kerja karyawannya, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Mabruroh et al., (2017) menunjukkan bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dikarenakan indikator yang ada tidak menjadi alasan karyawan untuk memiliki kepuasan kerja yang tinggi pada organisasi.

Selain pengembangan karir kepuasan kerja juga sangat dipengaruhi oleh penempatan kerja yang sesuai. Tujuan organisasi akan lebih mudah tercapai apabila karyawan ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan kompetensi yang

dimilikinya. Menurut (Farhan et al., 2023) Penempatan kerja adalah proses pemberian tugas untuk karyawan terpilih sesuai bidangnya, sehingga dianggap mampu bertanggung jawab terhadap segala hal yang terjadi dalam ruang lingkup pekerjaannya. Menurut Marisca (2019) dalam (Prayudi & Winaldi, 2021) Penempatan karyawan merupakan serangkaian langkah kegiatan yang dilaksanakan untuk memutuskan apakah tepat atau tidaknya seorang karyawan ditempatkan pada posisi tertentu yang ada didalam perusahaan. Penempatan karyawan menjadi masalah tersendiri karena, disinyalir hal tersebut menjadi masalah tersendiri pada PT. Mitra Periang Persada. Berdasarkan realisasinya menyatakan bahwa penempatan karyawan belum sesuai dengan bidang/keahlian karyawan. Penempatan kerja adalah proses untuk menempatkan seseorang ke posisi pekerjaan tertentu yang sesuai kemampuan dan keahlian yang dimiliki. Penempatan kerja harus dilihat sebagai proses yang proposional. Artinya, seberapa baik pekerja menempati pekerjaan yang baru maka akan mempengaruhi kualitas pekerjaannya (Sabrina dan Sulasmi, 2021). Dengan penempatan kerja yang sesuai dengan skill serta kemampuan yang dimiliki oleh karyawannya sudah pasti mempermudah hingga mempercepat pengembangan karir pegawai dimasa yang akan datang.

Pengaruh dari penempatan kerja terhadap kepuasan kerja di dukung oleh penelitian yang sudah ada yang dilakukan oleh Ilmiah et al., (2022) menunjukkan bahwa penempatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, hal ini berarti adanya pengaruh penempatan terhadap kepuasan kerja, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Wanti Apriyani & Iriyanto, (2020) menunjukkan bahwa penempatan karyawan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti bahwa tidak ada pengaruh langsung dari penempatan terhadap kepuasan kerja.

Selain pengembangan karir, penempatan kerja yang merupakan faktor dari kepuasan kerja, terdapat lingkungan kerja yang harus diperhatikan secara menyeluruh karena di antara banyak faktor yang menentukan tingkat kepuasan karyawan dengan pekerjaan mereka, lingkungan kerja berperan sebagai yang paling penting. Lingkungan kerja membantu menjalankan segala aktivitas kerja, dan hal-hal seperti rasa nyaman dan keselamatan harus dipertimbangkan untuk menciptakan

suasana kerja yang positif dan menyenangkan. Ini akan meningkatkan tingkat kepuasan karyawan. Menurut Marisyah (2022) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi dimana seorang bekerja metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja yang nyaman akan membuat karyawan betah dan senang dalam bekerja. Kepuasan kerja terjadi apabila dalam beberapa hal ketika karyawan merasa puas dengan lingkungan kerjanya. Selain itu, setelah melakukan observasi awal pada PT. Mitra Periang Persada dapat dilihat kurang nyamannya kondisi lingkungan pekerjaan terutama pada ruang kerja hal ini disebabkan tata letak meja dan peralatan kantor yang kurang tertata rapih. Menurut Affandi (2018) Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Maka dari itu kondisi lingkungan kerja juga sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Putra & Yulianthini (2022) yang berjudul “Pengaruh penempatan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja” yang menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh, karena tempat kerja yang nyaman akan membuat suasana bekerja menjadi lebih baik sehingga jika itu dapat di terapkan maka akan tercapai kepuasan kerja, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Almeyda & Gulo (2022) menunjukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh pengembangan karir karena kepuasan yang dirasakan karyawan yaitu ketika karyawan mencapai pencapaian pekerjaan yang dilakukannya dengan perkembangan karir yang dilalui (Wahyanti et al. 2019). Penempatan yang sesuai, penempatan karyawan merupakan suatu tahap lanjutan dari seleksi, di mana karyawan ditempatkan pada unit tertentu sesuai dengan kompetensi mereka, yang berdampak pada kepuasan kerja dan kinerja karyawan, dan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu lingkungan kerja, menyediakan lingkungan

kerja yang baik akan memberikan kepuasan kepada karyawan sehingga karyawan akan memberikan hasil yang baik untuk perusahaan (Rahmawati et al. 2020). begitu juga untuk PT. Mitra Periang Persada.

Berdasarkan latar belakang masalah dan adanya inkonsistensi temuan hasil sebelumnya sebagai reseach gap yang telah diuraikan diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul Pengaruh Pengembangan Karir, Penempatan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada karyawan PT. Mitra Periang Persada).

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka dapat dirumuskan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh pengembangan karir, penempatan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Mitra Periang Persada?
2. Bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pada PT. Mitra Periang Persada?
3. Bagaimana pengaruh penempatan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Mitra Periang Persada?
4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Mitra Periang Persada?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka adapun tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh pengembangan karir, penempatan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Mitra Periang Persada.
2. Untuk menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pada PT. Mitra Periang Persada.
3. Untuk menganalisis pengaruh penempatan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Mitra Periang Persada.

4. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Mitra Periang Persada.

1.41 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Untuk mengetahui lebih dalam mengenai Pengaruh pengembangan karir, penempatan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja yang ada di perusahaan serta mempraktikkan teori yang telah disampaikan selama menempuh pendidikan S1.

1.4.2. Manfaat Praktis

a. Bagi Objek Penelitian

Untuk memberikan pengetahuan yang lebih baik bagi perusahaan terkait Pengaruh pengembangan karir, penempatan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

b. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sebuah referensi bagi peneliti lain untuk dikembangkan lebih lanjut khususnya terkait Pengaruh pengembangan karir, penempatan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.