

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Suatu perusahaan atau organisasi dalam menjalankan kegiatannya memerlukan sumber daya manusia yang memiliki kapasitas dalam suatu bidang. Sumber daya manusia sebagai pelaksanaan visi dan misi organisasi harus diseleksi dengan baik. Oleh karena itu manajemen sumber daya manusia menjadi hal paling penting dilakukan oleh suatu perusahaan atau organisasi.

Yang pasti, sumber daya manusia (SDM) adalah aspek penting yang tidak boleh dipandang sebelah mata dalam menjalankan sebuah perusahaan atau bisnis. SDM yang akan dimaksud di sini mencakup dua hal, yaitu daya fisik dan daya pikir yang dapat menentukan kemampuan manusia. Meski suatu perusahaan ditunjang oleh peralatan serba canggih dan memadai, jika dikelola oleh SDM yang tidak berkualitas maka semua yang sudah dilakukan itu akan sia-sia. Secara umum, Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu upaya yang dilakukan oleh perusahaan untuk mengatur sumber daya manusianya. Sumber daya ini diarahkan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Oleh karena itu perusahaan pastinya harus memiliki Sumber Daya manusia yang baik guna meningkatkan produktivitas kerja perusahaan.

Sehingga kegiatan di perusahaan dapat meningkat. Melalui perencanaan sumber daya manusia yang baik, produktivitas kerja dari tenaga kerja yang sudah ada dapat ditingkatkan. Hal ini dapat diwujudkan dengan adanya penyesuaian. Seperti memperhatikan kepuasan kerja dan perkembangan karir karyawan yang sesuai dengan kebutuhan karyawan. Oleh karena itu perkembangan mutu sumber daya manusia semakin penting keberadaannya. Hal ini mengingat bahwa perusahaan yang memperkerjakan sumber daya manusia, menginginkan suatu hasil dan manfaat yang baik dan dapat mengikuti perkembangan yang terjadi di dalam perusahaan.

Produktivitas kerja merupakan kemampuan karyawan dalam memproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan, seorang karyawan bisa dikatakan produktif apa bila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan diharapkan dalam waktu yang singkat atau tepat. Produktivitas kerja menunjukkan tingkat kemampuan karyawan dalam mencapai hasil (output) terutama dilihat dari sisi kuantitasnya. Oleh karena itu, tingkat produktivitas setiap karyawan berbeda-beda, bisa tinggi atau bisa juga rendah bergantung pada tingkat kegigihan dalam menjalankan tugasnya.

Produktivitas tenaga kerja merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan pasar tenaga kerja per satuan waktu dan sebagai tolak ukur jika ekspansi dan aktivitas dari sikap sumber yang digunakan selama

produktivitas berlangsung dengan membandingkan jumlah yang dihasilkan dengan setiap sumber daya yang dipergunakan (Dhyan et al., 2021).

Faktor lainnya yang mempengaruhi tingkat produktivitas karyawan adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan ini dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional karyawan di mana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa karyawan dari perusahaan/organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan (Wijayaningsih et al., 2022).

Kepuasan kerja merupakan hal penting karna dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan di perusahaan. Karyawan yang memiliki produktivitas kerja yang tinggi akan memandang pekerjaan sebagai suatu hal yang menyenangkan, sebaliknya karyawan yang memiliki kepuasan kerja rendah akan memandang pekerjaan sebagai suatu hal yang membosankan sehingga karyawan tersebut bekerja dalam keadaan terpaksa. Bila karyawan bekerja dalam keadaan terpaksa ia akan menghasilkan hasil kerja (*performance*) yang buruk (Muayyad & Gawi, 2017).

Pengembangan karir juga salah satu faktor penting yang tidak boleh dilewatkan, Pengembangan karir berdampak pada kinerja karyawan,

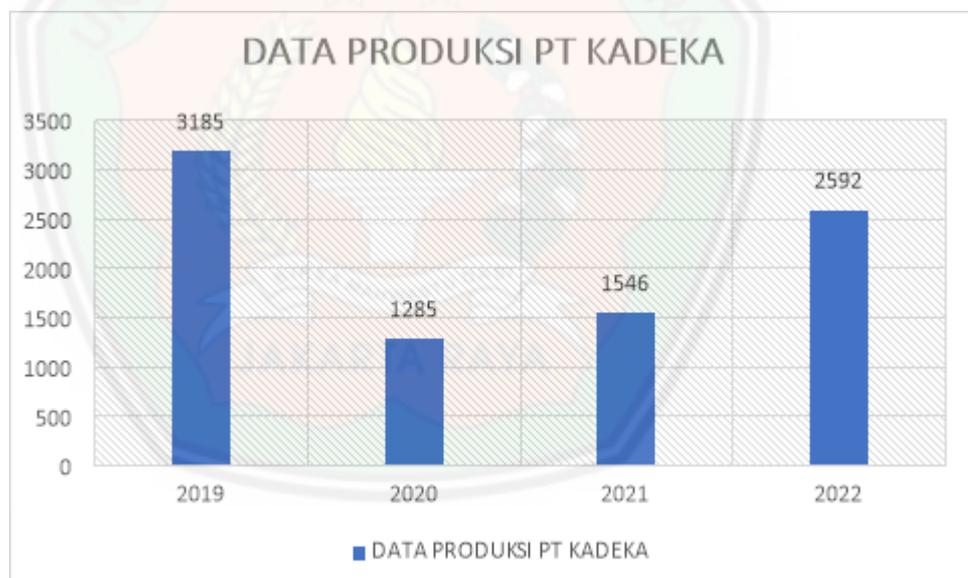
dikarenakan pengembangan karir suatu pendekatan formal yang dilakukan perusahaan dengan tujuan menjamin karyawan di perusahaan dengan kualifikasi serta kemampuan dan pengalaman dengan tepat saat diperlukan (Suwandana, 2019). Pengembangan karir merupakan sebuah proses yang berkelanjutan dari seorang individu melalui rangkaian tingkatan yang dirancang secara formal oleh organisasi atau perusahaan memiliki fokus untuk mengembangkan sumber daya manusia dalam memenuhi kebutuhan organisasi.

Pengembangan karir sendiri dilakukan, agar perusahaan dapat mengembangkan dari karyawan yang ada. Sehingga produktivitas dari karyawan dapat ditingkatkan dan akan memberikan dampak yang positif bagi perusahaan. Keberhasilan karir dipengaruhi oleh kinerja, motivasi kerja, komitmen, kepuasan kerja, kedisiplinan, kompensasi, loyalitas, pendidikan dan pelatihan, kepemimpinan, upaya kerja dan semangat kerja (Akhmal, Laia, Sari, et al., 2019).

PT. Kadeka adalah perusahaan yang bergerak di bidang general supplier yang melayani perusahaan menengah dan perusahaan besar, baik swasta maupun pemerintahan dan *specialis coil induction heating*, yang berlokasi di JL. Perhubungan Darat V Blok A-4 Rt. 002 Rw. 011. Desa Cibuntu, Kec. Cibitung, Bekasi. Jawa Barat 17520. PT. Kadeka sebagai perusahaan yang bergerak dibidang pengadaan barang dan jasa *repair coil induction* dan produksi coil baru. PT Kadeka menyediakan solusi bisnis yang inovatif kepada perusahaan yang menjadi mitra, yang PT Kadeka selalu

mengutamakan mutu serta kepercayaan, demi kelangsungan bisnis yang harmonis dan berkelanjutan.

Peneliti juga telah melakukan wawancara dan observasi di PT. Kadeka, peneliti juga menemukan fenomena mengenai produktivitas kerja karyawan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa pada PT Kadeka masih terjadinya naik turunnya tingkat produktivitas kerja pada perusahaan. Pentingnya meningkatkan produktivitas kerja karyawan guna mendapatkan hasil yang maksimal sehingga perusahaan dapat mencapai target yang ditentukan.



Gambar 1. 1 Grafik Data Produksi PT KADEKA

Berdasarkan data grafik diatas dapat dilihat telah terjadi nya naik turun nya tingkat produksi dari 2019 hingga 2022. Jumlah produksi paling besar terjadi pada tahun 2019 dan menurun drastis pada tahun 2020

kemudian kembali meningkat pada tahun 2021 hingga 2022. Hal ini dapat disimpulkan bahwa di PT.Kadeca terdapat fenomena naik turun nya produktivitas kerja karyawan.

Tabel 1. 1 Data kenaikan gaji karyawan

Tahun	Jumlah karyawan yang menerima kenaikan gaji
2018	11 orang
2019	23 orang
2020	-
2021	17 orang
2022	14 orang

Berdasarkan data tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa data kenaikan gaji dari tahun 2018 sampai 2022 paling banyak terjadi di tahun 2019 yaitu sebanyak 23 karyawan dan yang paling rendah terjadi pada tahun 2020 (tidak ada kenaikan gaji). Berkaitan dengan Produktivitas kerja karyawan PT Kadeca yang disebabkan oleh faktor kepuasan kerja. Diketahui kepuasan kerja karyawan dirasa masih kurang, hal ini dikarenakan kenaikan gaji yang tidak merata. Faktor kepuasan kerja pegawai sangat penting terhadap produktivitas kerja karena dengan adanya kepuasan bagi pegawai, diharapkan nantinya akan semakin meningkatkan produktivitas

karyawan dan memberikan efek pada peningkatan produktivitas perusahaan secara menyeluruh.

Berkaitan dengan Produktivitas kerja karyawan yang disebabkan oleh pengembangan karir, diketahui bahwa perusahaan cenderung belum memberikan kesempatan pada karyawan secara merata untuk melakukan pengembangan karir. Dimana karyawan yang memiliki pengalaman dan kinerja yang baik belum tentu mendapatkan pengembangan karir yang sesuai. Permasalahan pengembangan karir pada PT. Kadeca yaitu karyawan harus memiliki hubungan yang baik dengan atasan, sehingga karyawan yang memiliki hubungan yang baik dengan atasan cenderung memiliki kesempatan yang lebih besar untuk mendapatkan pengembangan karir. Dari fenomena tersebut, perusahaan belum memberikan peluang karir secara merata terhadap semua karyawan sehingga mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Oleh sebab itu meningkatkan produktivitas kerja karyawan harus ada keterlibatan dan usaha dari pihak perusahaan untuk memberikan kepuasan kerja dan perkembangan karir karyawan. Bukan hanya dari pihak perusahaan saja dari karyawan pun juga harus memperhatikan akan kepuasan kerja dan mereka juga harus dapat mengembangkan karir diri mereka sendiri yang terdapat pada perusahaan tersebut dan pentingnya meningkatkan produktivitas kerja di saat mereka sedang melakukan pekerjaannya. Untuk itu penulis melakukan penelitian dengan judul

“Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dimediasi oleh Kepuasan Kerja PT. Kadeka”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Perkembangan karir berpengaruh terhadap Kepuasan kerja di PT. Kadeka?
2. Apakah Kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Kadeka?
3. Apakah Perkembangan karir berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Kadeka?
4. Apakah Perkembangan karir berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan melalui kepuasan kerja di PT. Kadeka?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan di atas, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh perkembangan karir terhadap kepuasan kerja di PT. Kadeka.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Kadeka.
3. Untuk mengetahui pengaruh perkembangan karir terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Kadeka.

4. Untuk mengetahui pengaruh perkembangan karir terhadap produktivitas kerja karyawan melalui kepuasan kerja di PT. Kadeka.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang dapat diperoleh dari penelitian ini, adalah sebagai berikut:

1. Bagi Instansi

Sebagai bahan referensi dan bahan masukan untuk memperbaiki meningkatkan produktivitas karyawan di PT Kadeka.

2. Bagi penulis

Untuk menambah wawasan serta pengetahuan yang lebih mengenai Kepuasan Kerja, Pengembangan Karir terhadap Produktivitas karyawan PT Kadeka.

3. Bagi Pembaca

Sebagai bahan referensi dan bahan acuan bagi pembaca yang akan mengadakan penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan topik di dalam skripsi ini. Dan menambah wawasan serta pengetahuan bagi pembaca lain mengenai produktivitas karyawan.

1.5. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, penulis membatasi masalah dalam penelitian ini yaitu Pengembangan Karir dengan indikator pelatihan, Exposure, dukungan manajemen, pemanfaatan kesempatan untuk bertumbuh, Kepuasan Kerja dengan indikator pekerjaan itu sendiri, atasan/pimpinan dan gaji/upah, dan Produktivitas Kerja

Karyawan dengan indikator kemampuan, semangat kerja, pengembangan diri, mutu dan efisiensi. Dengan responden dan objek penelitian PT.Kadeka

1.6. Sistematika Penulisan

Sistematika dalam penulisan skripsi ini akan terdiri dari 5 bab. Adapun gambaran dan hasil setiap bab adalah sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi teori yang relevan dengan masalah yang diteliti yaitu teori kepuasan, pengembangan karir dan produktivitas, penelitian terdahulu, kerangka penelitian, hipotesis penelitian.

BAB III : METEDOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisi tentang desain penelitian, tahapan penelitian, model konseptual penelitian, operasionalisasi variable, waktu dan tempat penelitian, metode pengambilan sampel, metode analisis data.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas tentang profil perusahaan, hasil analisis data dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan, saran dan implikasi manajerial dari penelitian yang telah dilakukan.

