

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kemajuan perusahaan atau karyawan berdasarkan dengan adanya jenjang karir yang jelas, Jenjang karir *career path* adalah tahapan yang dilalui seseorang dalam karirnya ketika seorang karyawan mengalami kemajuan ke posisi dengan tanggung jawab yang lebih tinggi (Rahayu & Asmike, 2024). Jenjang karir ini menunjukkan peningkatan tanggung jawab, wewenang, dan peran karyawan, yang umumnya sejalan dengan bertambahnya keterampilan, pengalaman, serta kontribusi mereka terhadap perusahaan.

Ada beberapa cara untuk menentukan jenjang karir diantaranya perlu menentukan tujuan selama berkarir, susun rencana beberapa tahun ke depan, mengetahui kepribadian pada diri sendiri, melakukan evaluasi terhadap diri, mempertimbangkan kebutuhan berdasarkan target dan gaji, sesuaikan karir dengan kemampuan yang dimiliki. Jenjang karir memberikan peluang kepada pegawai kontrak untuk mengembangkan keterampilan profesional untuk meningkatkan karir (Sabariah et al., 2024)

Pada suatu pekerjaan, jenjang karir dimulai dari tingkat yang lebih rendah yang pada akhirnya akan mencapai tingkat yang lebih tinggi. Seiring waktu, seseorang akan meniti karir dengan membuat pekerjaannya sebaik mungkin untuk dipertimbangkan dalam menuju jenjang karir yang lebih tinggi. Seseorang yang memiliki kemampuan akan mencapai tujuan yang lebih tinggi dengan melakukan

berbagai upaya dengan memberikan ide-ide yang dapat meningkatkan kinerja secara luas (Hutabarat et al., 2020)

Tabel 1. 1 Jenjang Karir

No	Jenjang Jabatan	Tahun 2021	Tahun 2022	Tahun 2023
1.	Jenjang utama	-	-	2
2.	Jenjang I	73	14	73
3.	Jenjang II	307	90	329
4.	Jenjang III	58	47	133
6.	Jenjang IV	1.475	414	1.291
7.	Jenjang V	202	186	364
8.	Non Jenjang	1.829	1.054	2.034
9.	Jumlah	3.940	1,805	4.226

Sumber : Laporan Tahunan Perum Bulog (2021- 2023)

Keterangan Jenjang Jabatan :

Jenjang Utama : Kepala Satuan Pengawas & Kepala Sekretariat Perusahaan

Jenjang I : Kepala Divisi

Jenjang II & III : Manajer

Jenjang IV & V : Asisten Manajer

Non Jenjang : Staff Pelaksana

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa sepanjang tahun 2021-2023 mengalami kenaikan dan penurunan jenjang karir, permasalahan ini disebabkan oleh pemberhentian karyawan seperti pengunduran diri, meninggal, serta memasuki batas usia pensiun 56 tahun dengan jumlah yang berbeda setiap tahunnya. pengisian kebutuhan penempatan dalam jabatan, baik rotasi, mutasi, dan promosi. Proses ini dilakukan dengan memperhatikan kompetensi sesuai prinsip Perusahaan.

Jenjang karir pada Kantor Pusat Perum Bulog dilihat dari masa kerja pada perusahaan, jika golongannya sudah mencukupi maka layak untuk naik jabatan dan juga dilihat berdasarkan kompetensi dan daya saing pada perusahaan

Fenomena jenjang karir yang terjadi adalah terdapat kebijakan pada jenjang karir Karyawan yang aktif mengikuti pelatihan, yang memiliki peluang lebih besar untuk dipromosikan, karena dianggap memiliki kompetensi yang lebih sesuai dengan kebutuhan perusahaan di era modern saat ini. dan juga Karyawan dengan gelar pendidikan yang sesuai memiliki peluang lebih besar untuk naik ke posisi yang strategis dibandingkan mereka yang hanya memiliki pengalaman tanpa dukungan akademis.

Kepuasan kerja merupakan suatu bentuk capaian karyawan dalam pekerjaannya yang bisa dikategorikan negatif atau positif, Sikap positif dari tenaga kerja mencakup perasaan dan perilaku mereka terhadap pekerjaan, yang ditunjukkan melalui penilaian atas tugas tertentu sebagai bentuk penghargaan dalam mencapai nilai-nilai penting di tempat kerja (Ayunasrah et al., 2020). Dalam rangka mengidentifikasi kepuasan karyawan terhadap pemberian kesejahteraan dan hal terkait lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, serta untuk menilai hubungan kepuasan tersebut dengan keterikatan karyawan kepada perusahaan, maka dilakukan pengukuran melalui survei yang bertujuan sebagai bahan pertimbangan untuk menetapkan kebijakan perusahaan guna mengoptimalkan kontribusi karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Perusahaan harus selalu memperhatikan lingkungan kerja karyawannya karena mereka tahu bahwa kepuasan karyawan sangat penting untuk keberlangsungan bisnis. Oleh karena itu, manajemen harus memotivasi karyawannya dengan mempertimbangkan kebutuhan mereka. Kepuasan kerja para karyawan itu nampak dalam sikap karyawan terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya (Ayunasrah et al., 2020)

Karyawan perlu merasa puas dalam pekerjaannya agar kinerjanya meningkat. Kepuasan kerja memengaruhi nilai, motivasi, dan keinginan karyawan, di mana setiap individu memiliki standar dan persepsi kepuasan yang berbeda, baik secara objektif maupun subjektif (Silalahi, 2022).

Berdasarkan laporan tahunan Pada tahun 2023, telah dilakukan pengukuran untuk survei kepuasan pada tahun 2022 dengan indeks kepuasan karyawan sebesar 4,67 dari skala 6. Pada diagram kepuasan Karyawan, 1,33 karyawan masih belum dikatakan puas dalam bekerja berdasarkan nilai skala yang ditentukan. Secara keseluruhan Karyawan Perum BULOG kurang merasa menjadi bagian dari Perusahaan, namun tetap ingin bertahan di perusahaan dalam jangka waktu yang panjang.

Terdapat beberapa macam tingkat kepuasan kerja pada Kantor Pusat Perum Bulog diantaranya adanya insentif yang dapat mensejahterakan karyawan antara lain nominal gaji serta tunjangan yang dapat mensejahterakan karyawan, serta adanya penambahan sembako bagi karyawan tiap bulannya. Dengan demikian hal ini dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja pada karyawan.

Fenomena kepuasan kerja yang terjadi adalah terdapat Sebagian karyawan BULOG merasa gaji kompetitif, tetapi sistem insentif dianggap kurang adil. Kesempatan pengembangan karir melalui pelatihan dan promosi menjadi motivasi bagi karyawan itu sendiri.

lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada pada sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi kinerjanya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diambil. lingkungan kerja berperan penting dalam memengaruhi karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung, yang kemudian berdampak pada produktivitas organisasi. Sebaliknya lingkungan kerja fisik yang kurang nyaman mengakibatkan karyawan kehilangan semangat bekerja, yang pada akhirnya berdampak pada penurunan kinerja mereka (Sihaloho & Siregar, 2020).

Efek lingkungan kerja yang buruk seperti semangat kerja yang rendah, absensi yang tinggi, kesalahan dalam melakukan pekerjaan yang tinggi, dan turnover yang tinggi adalah beberapa contohnya. Hal ini seharusnya dihindari karena tidak menguntungkan (Ayunasrah et al., 2020). maka dari itu setiap Perusahaan harus memiliki lingkungan kerja yang sesuai terhadap keberlanjutan kerja dan dapat meningkatkan kinerja karyawan. lingkungan kerja yang mendukung yang mampu melibatkan karyawan dengan kinerjanya.

Suatu lingkungan kerja dianggap baik atau sesuai jika individu dapat melakukan tugas mereka secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kondisi ini dianggap baik jika setiap aspek dari gejala sosial-kultural lingkungan kerja akan mengelilingi atau berdampak pada individu (Trisnawaty & Parwoto, 2021)

Lingkungan kerja terbagi menjadi dua fisik dan Non fisik, lingkungan kerja fisik Misalnya, ketinggian kursi dan meja yang memengaruhi ergonomi pekerja, lingkungan bergerak yang aman di dalam ruangan, dan tingkat suara luar dan dalam ruangan (Silalahi, 2022).

Berdasarkan data laporan tahunan perum BULOG 2023, Perusahaan menghadirkan sejumlah fasilitas/sarana Keselamatan dan Kesehatan Kerja bagi karyawan seperti perumahan dinas, sarana olah raga, tempat beribadah dan lain-lain. Untuk memastikan tempat kerja aman dan nyaman, Perum BULOG juga memberikan fasilitas/sarana penunjang dalam bekerja seperti meja/kursi kerja, komputer kerja, makanan/minuman yang sehat, lift, tangga darurat, pengatur suhu ruangan, genset, dan lain-lain. Selain itu, Perum BULOG juga senantiasa melakukan pengecekan fasilitas/sarana secara rutin untuk memastikan agar tetap berfungsi sebagaimana mestinya.

Fenomena Lingkungan kerja fisik yang terjadi adalah adanya beberapa bagian lingkungan kantor yang belum ramah terhadap karyawan penyandang disabilitas, seperti kurangnya fasilitas akses tangga atau lift yang mendukung. Sarana seperti ruang istirahat, pantry dan area parkir sering kali dianggap tidak mencukupi, terutama pada jam kerja sibuk.

Selain permasalahan yang disebutkan diatas kepemimpinan transformasional merupakan elemen penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, karena berkaitan dengan bagaimana seorang pemimpin berinteraksi dengan karyawannya dan mendorong mereka untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan organisasi. (Sinaga et al., 2021)

Teori kepemimpinan transformasional menyoroti bahwa perubahan dapat dicapai melalui penerapan visi organisasi yang unik oleh seorang pemimpin, transformasional harus bertindak berdasarkan landasan moral yang tinggi dan praktik etis, serta memiliki pemahaman mendalam tentang berbagai faktor kompleks yang memungkinkan tercapainya upaya kolektif dalam organisasi (Mulianingsih, 2020)

Kepemimpinan transformasional dalam sebuah organisasi melibatkan elemen-elemen seperti kecerdasan, kedewasaan sosial, motivasi internal, serta kemampuan membangun hubungan pribadi. Peran pemimpin sangat penting dalam mendorong karyawan untuk meningkatkan kualitas perusahaan, terutama melalui pemberian motivasi dan peningkatan kinerja mereka (Setiarlan et al., 2021)

Kantor Pusat Perum Bulog memiliki pergantian kepemimpinan yang maksimal menduduki jabatan kepemimpinan selama 5 tahun menjabat. Pergantian kepemimpinan dapat mengubah kebijakan atau peraturan kerja yang ada.

Berdasarkan hasil wawancara kepada salah satu pimpinan kantor pusat perum bulog ditemukan adanya fenomena kepemimpinan transformasional yang belum optimal adanya kebijakan pada pengambilan keputusan dan kolaborasi antar divisi yang kurang optimal, dikarenakan komunikasi bersifat satu arah, demikian berbeda dengan kepemimpinan sekarang lebih menciptakan lingkungan kerja yang lebih terbuka dan mendorong komunikasi lintas divisi. Dan pada kepemimpinan sebelumnya juga minim pelatihan kerja, berbeda dengan kepemimpinan saat ini, dimana lebih menekankan pada pemberdayaan karyawan melalui pelatihan dan

pengembangan keterampilan. Karyawan diberikan kesempatan untuk mengidentifikasi dan memaksimalkan kinerja karyawan, yang dapat meningkatkan rasa percaya diri dan efektivitas dalam bekerja.

Berdasarkan dari latar belakang permasalahan yang telah dijelaskan diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Jenjang Karir dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediating pada Kantor Pusat Perum Bulog Jakarta”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap jenjang karir?
2. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap jenjang karir?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
4. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
5. Apakah jenjang karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
6. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap jenjang karir melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediating?
7. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap jenjang karir melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediating?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan yang ingin dicapai oleh penulis pada penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap jenjang karir
2. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap jenjang karir
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja
4. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja
5. Untuk mengetahui pengaruh jenjang karir terhadap kepuasan kerja
6. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap jenjang karir melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediating
7. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap jenjang karir melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediating.

1.4 Manfaat Penelitian

Dari hasil yang diperoleh diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang berkepentingan yaitu:

1. Bagi Penulis

Penulis berharap hasil penulisan ini dapat menambah ilmu pengetahuan, dan bermanfaat bagi penulis.

2. Bagi Perusahaan

Dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan baik bagi Kantor Pusat Perum Bulog untuk meningkatkan jenjang karir dengan memperhatikan lingkungan kerja dan kepemimpinan transformasional.

3. Bagi Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam ilmu pengetahuan khususnya dibidang sektor publik dan menjadi bahan pertimbangan pengetahuan bacaan dalam perkuliahan serta referensi untuk penelitian selanjutnya.

1.5 Batasan Masalah

Teradapat banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, namun untuk menghindari pembahasan yang melebar, maka peneliti membatasi penelitian ini hanya dengan meliputi lingkungan kerja, kepemimpinan transformasional, jenjang karir terhadap kepuasan kerja.

1.6 Sistematika Tugas Akhir

Pada dasarnya sistematika penulisannya dibagi dalam lima bab yang secara garis besar disusun sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Berisi tentang latar Belakang penulisan judul, rumusan masalah, tujuan penelitian, Batasan masalah, manfaat penelitian dan sistematika skripsi.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Berisi tentang teori–teori yang diperoleh melalui studi Pustaka dari berbagai literatur yang berkaitan dengan masalah penelitian yang telah ditetapkan sebelumnya untuk selanjutnya digunakan sebagai landasan dalam menarik hipotesis serta memaparkan penelitian terlebih dahulu.

BAB III : METODE PENELITIAN

Berisi tentang data–data yang diperlukan meliputi objek penelitian, data atau variabel yang digunakan, metode pengumpulan data, alat analisis yang digunakan, metode analisis.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dan pembahasan berisi mengenai hasil pengujian yang kemudian dapat diinterpretasikan dalam suatu kalimat perubahan hasil.

BAB V : PENUTUP

Penutup terdiri dari kesimpulan pada pembahasan atau interpretasi hasil, keterbatasan penelitian, dan saran terhadap pihak yang terkait dan harapan untuk penelitian yang akan data.