

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Saat ini, peluang pasar untuk tapioka di Indonesia cukup potensial baik pasar dalam negeri maupun luar negeri. Permintaan tepung tapioka di dalam negeri cenderung meningkat karena peningkatan jumlah industri makanan yang menggunakan bahan baku tapioka. (Departemen Pertanian Jakarta, 2005)

Peluang tersebut membuat banyak pengusaha untuk bergerak dalam bidang tapioka salah satunya adalah CV Bangun Tapioka. CV Bangun Tapioka yang berdiri tahun 1982, merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang tapioka di Lampung Tengah. Dalam menjalankan bisnisnya CV Bangun Tapioka membutuhkan sumber daya manusia karena sumber daya manusia membuat sumber daya organisasi lainnya bekerja (Simamora: 2001).

Hal ini disadari sebagai sesuatu yang penting oleh CV Bangun Tapioka sehingga mereka berupaya memberikan kepuasan kerja kepada karyawannya. Salah satu upaya yang dilakukan oleh CV Bangun Tapioka untuk memberikan kepuasan kepada karyawannya adalah dengan menyediakan kesempatan karir seiring berkembang pesatnya bisnis Tapioka di Lampung.

Ketika bisnisnya semakin berkembang maka organisasi akan memecah satu pekerjaan menjadi beberapa pekerjaan seiring dengan perubahan yang terjadi dalam organisasi

tersebut. Pekerjaan yang tadinya dikerjakan oleh satu orang akan dikerjakan oleh beberapa orang. Hal ini akan menyebabkan permintaan tenaga kerja meningkat

Dengan peningkatan tersebut, organisasi akan mengalami banyak perubahan yang akan memberikan dampak positif pada pengelolaan karir individu dalam suatu organisasi (*Long Live Employment*), (Engkaningrum, 2002). Namun pada kenyataannya dengan semakin berkembangnya suatu organisasi justru membuat banyak perusahaan merubah cara pandangnya terhadap karir karyawan.

Karena meningkatnya persaingan bisnis dan juga dampak dari krisis global, perusahaan justru melakukan efisiensi di bidang pengelolaan sumber daya manusia. (www.swa.co.id). Akibatnya kebijakan “ *Long Live Employment*” dianggap kurang relevan lagi untuk diterapkan. Sehingga hal ini dapat membuat banyak karyawan kehilangan pekerjaannya, apabila kebijakan tersebut diambil oleh manajemen perusahaan.

Agar hal tersebut tidak terjadi, berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh penulis kepada pihak manajemen, maka pihak manajemen CV Bangun Tapioka memberikan perhatian yang besar terhadap setiap pengelolaan karir individu-individu yang berada didalam organisasinya, sehingga para karyawannya memiliki kesempatan karir kerja yang terjamin.

Dikaitkan dengan faktor-faktor penentu kepuasan kerja, menurut penelitian yang telah dilakukan Freed, 2003 mengatakan bahwa kesempatan karir memberikan kepuasan kerja yang lebih baik daripada melihat pekerjaan sebatas pekerjaan rutinitas untuk

menyambung hidup. Menurut teori dua faktor Herzberg seorang karyawan akan mendapatkan kepuasan kerja apabila mereka melihat dirinya dapat berkembang (*Advancement*), (Martoyo, 2000).

Berdasarkan uraian di atas penulis merasa tertarik untuk meneliti “Pengaruh Kesempatan Karir Terhadap Kepuasan Kerja di CV Bangun Tapioka”

1.2 Identifikasi Masalah

Penyelenggaraan dan Pengembangan suatu organisasi tidak terlepas dari pembinaan dan pengelolaan sumber daya manusianya. Salah satu usaha yang dapat dilakukan oleh CV Bangun Tapioka di Lampung Tengah, untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan melalui memberikan kesempatan Karir (adanya jenjang karir).

Sesuai dengan uraian di atas, maka pada identifikasi masalah ini, penulis menekankan pada masalah Kesempatan Karir. Dengan adanya Kesempatan karir yang tinggi diharapkan karyawan dapat memiliki Kepuasan Kerja yang tinggi untuk bekerja dalam organisasi sesuai keahlian dan kemampuan yang dimilikinya, sehingga pada akhirnya nanti apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai.

Dari uraian di atas, penulis membatasi masalah yang akan diteliti dalam penyusunan skripsi ini sebagai berikut:

1. Bagaimana Kesempatan Karir di CV Bangun Tapioka?
2. Bagaimana tingkat Kepuasan Kerja karyawan di CV Bangun Tapioka?

3. Bagaimana pengaruh Kesempatan Karir terhadap Kepuasan Kerja di CV Bangun Tapioka?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Adapun maksud penulis mengadakan penelitian ini adalah dalam rangka penyusunan skripsi, sebagai salah satu syarat dalam menempuh ujian sarjana di Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Kristen Maranatha, sedangkan tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui tingkat Kesempatan Karir di CV Bangun Tapioka.
2. Untuk mengetahui tingkat Kepuasan Kerja karyawan di CV Bangun Tapioka.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh antara Kesempatan Karir terhadap Kepuasan Kerja di CV Bangun Tapioka.

1.4 Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian mengenai “Pengaruh Kesempatan Karir Terhadap Kepuasan Kerja di CV Bangun Tapioka” adalah:

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan sebagai bahan evaluasi bagi pihak perusahaan. Hasil penelitian ini dapat memberi masukan positif dan informasi yang berguna untuk perusahaan di masa mendatang dalam mengambil keputusan-keputusan manajerial yang berkaitan dengan Kesempatan Karir terhadap Kepuasan Kerja.
2. Bagi penulis, penelitian ini dapat memperluas wawasan dan pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia serta mengetahui penerapan teori dalam praktek dunia kerja. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan bacaan

- akademis dan juga masukan khususnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia. Penelitian ini juga diharapkan berguna untuk menambah wawasan peneliti tentang Kesempatan Karir dan Kepuasan Kerja
3. Bagi pihak-pihak lain yang akan menggunakan hasil penelitian ini untuk berbagai kepentingan.

1.5 Sistematika Laporan Penelitian

Berikut merupakan penyajian laporan penelitian yang akan dilaporkan :

BAB 1 Pendahuluan yang terdiri atas latar belakang penelitian, identifikasi masalah, maksud dan tujuan penelitian, kegunaan penelitian, dan sistematika laporan penelitian

BAB 2 Landasan teori yang terdiri atas teori-teori yang relevan terhadap masalah yang diteliti disertai dengan kritik, tanggapan, dan kajian terhadap teori-teori tersebut serta hasil pembahasan penelitian-penelitian terdahulu untuk masalah yang sama

BAB 3 Metode penelitian yang terdiri atas objek penelitian, jenis penelitian, definisi operasional variabel, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, analisis data

BAB 4 Menguraikan hasil pengolahan atau penganalisisan data untuk menjawab pertanyaan penelitian dan mengetahui sejauh mana interpretasi dan evaluasi implikasi dari hasil dugaan yang telah dilakukan

BAB 5 Penutup yang terdiri atas simpulan, implikasi penelitian, keterbatasan penelitian, serta saran untuk penelitian mendatang.