

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Berkembangnya era globalisasi saat ini, generasi milenial mulai memasuki pasar tenaga kerja. Masyarakat berpendapat generasi milenial akan menjadi bagian besar dari tenaga kerja sehingga harapan kaum milenial dalam melakukan pekerjaan mereka menjadi topik besar. Setiap organisasi juga perlu mengembangkan strategi-strategi yang baik dan benar untuk memastikan agar tidak ada kekurangan bakat yang tidak memenuhi syarat karena kurangnya strategi perusahaan dalam mempertahankan bakat muda.

Setiap perusahaan memiliki tujuan, salah satunya yaitu untuk mencapai keuntungan. Tujuan tersebut bisa tercapai dengan cara memperhatikan SDM yang dimilikinya. SDM menjadi faktor penentu keberhasilan suatu perusahaan sehingga penting dalam memperhatikan pemeliharaan hubungan kerja antara perusahaan dengan karyawan. SDM juga memungkinkan organisasi untuk menghindari biaya besar yang berhubungan dengan pergantian karyawan yang tidak hanya mencakup biaya untuk penggantian tenaga kerja dan pemisahan, tetapi juga biaya rekrutmen dan pendapatan yang hilang (De Vos & Meganck, 2008).

Karyawan di dalam lingkungan kerja menjadi suatu subjek yang selalu hadir pada perkembangan MSDM. Karyawan menjadi salah satu peran yang penting di dalam perusahaan karena memiliki keahlian yang bisa memberikan kontribusi terhadap perusahaan. Tentunya suatu perusahaan harus mampu mensejahterakan dan meningkatkan kapabilitas para karyawannya, salah satunya melalui pengembangan karir karyawan dan memberikan motivasi bagi karyawan. Suatu organisasi dapat mencapai tujuan dengan penempatan individu yang selaras dengan rasa yang memotivasi saat melakukan pekerjaannya.

Robbins (2008) berpendapat motivasi yaitu kemauan dalam menjalankan upaya untuk menggapai tujuan bersama, dan upaya ini bergantung pada kemampuan individu dalam memenuhi kebutuhannya. Karyawan akan merasa senang dan puas jika perusahaan memberikan lebih dari apa yang diharapkan, sehingga karyawan akan bekerja lebih baik lagi. Sebaliknya karyawan yang kerjanya rendah akan merasa hal yang dikerjakan sia-sia dan membosankan, hasilnya karyawan bekerja secara terpaksa dan tidak maksimal. Motivasi yang tinggi dalam karyawan diharapkan dapat melakukan pekerjaannya sebaik mungkin serta mempunyai loyalitas yang tinggi. Pemberian motivasi menjadi faktor penentu dalam memberikan kepuasan kerja bagi karyawan.

Mila (2015) berpendapat kepuasan kerja merupakan tingkah laku seseorang akan aspek yang menyenangkan dan mengecewakan berdasarkan penilaian dari masing-masing pekerja. Tingkat kepuasan kerja dapat dilihat dari sikap seseorang

saat menyelesaikan pekerjaannya. Ketika karyawan kurang cocok atau kurang nyaman saat bekerja, otomatis karyawan tidak fokus terhadap pekerjaannya, hal tersebut dapat terjadi karena karyawan tersebut memiliki kepuasan kerja yang rendah. Sebaliknya karyawan yang mempersepsikan pengembangan karirnya secara baik, cenderung memiliki kepuasan kerja yang baik, bisa menghindari berbagai sikap dan perilaku kerja yang dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi. Hal ini dapat menunjukkan jika karyawan memiliki komitmen yang baik.

Pengembangan karir sendiri bagi karyawan terdapat berbagai cara. Misalnya bentuk pertama yaitu pelatihan, bertujuan untuk meningkatkan penguasaan keahlian karyawan dalam suatu pekerjaan tertentu yang dilakukan saat ini. Bentuk kedua dengan cara pendidikan, karena pendidikan bisa menambah wawasan karyawan lebih luas dan memberikan pengetahuan lebih banyak tentang posisi kerja mereka, bagaimana meningkatkan kualitas pekerjaan mereka sehingga bisa mendapatkan karir lebih baik di masa depan. Bentuk ketiga dengan cara magang, bertujuan untuk menambah ilmu dan kemampuan dari karyawan. Berbagai cara tersebut diharapkan perusahaan dapat memajukan kepuasan kerja dan motivasi di dalam diri karyawan.

Di dalam lingkungan kerja di kantor KCP cabang Alam Sutera, di kota Tangerang peningkatan kualitas sumber daya manusia dan pengembangan karyawan penting dilaksanakan agar karyawan dapat semakin produktif. Keunggulan SDM menjadi salah satu keunggulan PT. X dalam menerapkan strategi jangka waktu yang panjang, PT. X sendiri berkomitmen terhadap para karyawannya agar mereka mampu

untuk meningkatkan keahlian dan kemampuan mereka. Atas komitmennya dalam pengembangan sumber daya manusia, berdasarkan sumber yang diambil dari (LAPORAN TAHUNAN PT. X, 2017), PT. X memperoleh banyak penghargaan sebagai berikut ini.

1. Mendapatkan penghargaan “*Great Workplace Award*” dari Gallup, perusahaan dalam bidang konsultasi kinerja manajemen pada tahun 2017.
2. Pemenang tunggal Indonesia dari 37 pemenang di dunia.
3. Masuk dalam peringkat ke-2 “*Indonesian Best Companies in Creating Leaders from Within*” tahun 2017 dalam majalah SWA dan *NBO Consulting Group*.
4. Terpilih sebagai “*Forbes Global 2000–World’s Best Employers*” yang merupakan perusahaan terbaik ke-40 di dunia.

PT. X menyediakan pelatihan melalui media *e-learning* sejak tahun 2019, selain itu metode pelatihan seperti *video learning & video conference* juga digunakan dalam PT. X, yang bertujuan bisa mengambil lebih banyak peserta dari kota-kota besar (LAPORAN TAHUNAN PT. X, 2017). Banyaknya generasi milenial saat ini, PT. X sendiri harus mencari peluang agar dapat meningkatkan jumlah karyawan dalam perusahaannya.

Tujuan tersebut dapat tercapai dengan cara peningkatan kualitas metode pembelajaran, misalnya pembelajaran *blended & experiential* lalu memanfaatkan perangkat digital yang diterapkan pada semua lapisan organisasi dan unit kerja

(LAPORAN TAHUNAN PT. X, 2017). Tercatat pada tahun 2019, PT. X telah merekrut sebanyak 1.483 orang pegawai baru. Proses perekrutan pegawai baru tersebut dilakukan dengan pelatihan dan rencana pengembangan SDM yang baik agar dapat terus berkembang dan memastikan bahwa sumber daya manusia memiliki kapabilitas yang memadai dan memenuhi kebutuhan perusahaan (LAPORAN TAHUNAN PT. X, 2017).

PT. X melaksanakan kegiatan pengembangan karir berdasarkan tingkat pencapaian target kinerja individu dan unit kerja, peluang kerja setiap karyawan pastinya diberikan secara sama rata, faktor utama pengembangan karir ditentukan berdasarkan kualitas dan kemampuan individu (LAPORAN TAHUNAN PT. X, 2017). Melalui sistem evaluasi kelompok di unit kerja, PT. X menunjuk karyawan terbaik untuk diberikan promosi sehingga memiliki peluang yang sama dalam mengikuti program pendidikan khusus, yang bertujuan untuk mengevaluasi kinerja karyawan dan mempersiapkan diri untuk dapat berpartisipasi dalam program pengembangan diri (LAPORAN TAHUNAN PT. X, 2017).

Di dalam lingkungan kerja di kantor KCP PT. X cabang Karawang Barat yang diamati, peneliti menemukan bahwa beberapa karyawan masih memiliki tingkat absen dan keterlambatan yang tinggi dan masih memiliki kecenderungan untuk menunjukkan aktivitas kerja yang kurang puas dengan standar perusahaan, maka dari itu perusahaan mengalami kerugian karena pekerjaan yang belum selesai dalam waktu yang ditentukan. Tingkat ketidakhadiran yang tinggi juga mengindikasikan

bahwa rendahnya keinginan karyawan untuk hadir ke tempat kerja. Selain tingkat absen yang tinggi, beberapa karyawan juga terlihat masih melakukan pelanggaran-pelanggaran seperti menggunakan waktu kerja untuk kepentingan pribadinya.

Menurut salah satu staf yang diwawancarai, karyawan-karyawan yang terlihat tidak ramah atau tidak semangat dalam aktivitas kerja akan ditegur. Hal ini terlihat dari cara menanggapi nasabah yang masih lamban. Beberapa karyawan masih merasa kurang atau tidak puas terhadap kegiatan kerja karena berbagai alasan, yaitu tingkat kesulitan yang tinggi dalam bekerja, adanya gaji atau penghasilan yang dirasa kurang, dan adanya masalah relasi dengan rekan kerja dan atasan yang tidak memuaskan. Tingkat kepuasan setiap individu pada dasarnya memiliki berbagai macam tingkat yang berdasarkan sistem nilai individu. Semakin bertambah evaluasi berdasarkan kebutuhan individu maka semakin besar juga kepuasan terhadap kegiatan tersebut. Kesimpulannya kepuasan kerja adalah gambaran evaluasi seseorang atas kepuasan atau ketidakpuasan dalam melakukan pekerjaan. Dari masalah-masalah di atas bisa terlihat jika kepuasan kerja dan motivasi kerja yang belum merata pada karyawan terhadap pekerjaan mereka.

Menurut Lisdiani (2017), penelitian di dalam Hotel Grasia Semarang, menjelaskan dalam penelitiannya jika pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dan hasil dari perhitungan koefisien determinasi yaitu sebesar 40,8%. Bisa dikatakan pengembangan karir berpengaruh

positif pada kepuasan kerja dan memberikan keuntungan yang jelas terhadap karyawannya.

Menurut Adyanto (2016), penelitian di dalam perusahaan PT. Agricon Putra Citra Optima, menyatakan hasil jika motivasi kerja berpengaruh positif yang signifikan kepada kemampuan karyawan. Bisa diartikan hasil dari analisis uji hipotesis, menyatakan jika pengembangan karir memiliki pengaruh yang positif sebesar 44,8% terhadap motivasi kerja. Artinya apabila pengembangan karir meningkat maka akan meningkatkan juga motivasi kerja karyawannya.

Berbagai fenomena dan pengamatan ini membuat peneliti tertarik untuk dapat melakukan penelitian terhadap masalah ini di dalam PT. X Cabang Karawang Barat. Penelitian ini diharapkan dapat menentukan dan mengidentifikasi kebutuhan dan strategi yang dibutuhkan para karyawan dalam memenuhi tujuan mereka dalam pengembangan karir.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut ini.

1. Bagaimana pengembangan karir karyawan generasi milenial di PT. X cabang Karawang Barat ?
2. Bagaimana kepuasan kerja karyawan di PT. X cabang Karawang Barat ?
3. Bagaimana motivasi kerja karyawan di PT. X cabang Karawang Barat ?

4. Bagaimana pengaruh pengembangan karir karyawan generasi milenial terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. X cabang Karawang Barat ?
5. Bagaimana pengaruh pengembangan karir karyawan generasi milenial terhadap motivasi kerja karyawan di PT. X cabang Karawang Barat ?

1.3 Tujuan Penelitian

Bersumber dari perumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah sebagai berikut ini.

1. Memahami pengembangan karir karyawan generasi milenial di PT. X cabang Karawang Barat.
2. Memahami kepuasan kerja karyawan di PT. X cabang Karawang Barat.
3. Memahami motivasi kerja karyawan di PT. X cabang Karawang Barat.
4. Memahami pengaruh pengembangan karir Karyawan generasi milenial terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. X cabang Karawang Barat.
5. Memahami pengaruh pengembangan karir karyawan generasi milenial akan motivasi kerja karyawan di PT. X cabang Karawang Barat.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan dengan tujuan penelitian yang ingin dicapai, diharapkan penelitian. dapat memberikan manfaat baik secara langsung atau tidak langsung sebagai sebagai berikut ini.

1. Bagi Perusahaan

Diharapkan dapat memberikan sebagai kajian dalam menentukan kebijakan-kebijakan yang cocok kepada karyawan berdasarkan pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja dan peningkatan motivasi karyawan di PT. X cabang Karawang Barat.

2. Bagi Peneliti

Diharapkan mampu menyampaikan pengetahuan dan pemahaman mengenai pengaruh pengembangan karir kaum milenial terhadap kepuasan kerja dan meningkatkan motivasi pada karyawan.

3. Bagi Pembaca

Diharapkan bisa membantu sebagai materi pembelajaran dan bahan pembandingan serta referensi dalam bidang yang sama.

