

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Suatu perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya, baik perusahaan yang bergerak dibidang industri, perdagangan maupun jasa akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Satu hal yang penting yaitu bahwa keberhasilan berbagai aktivitas didalam perusahaan dalam mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, dana operasi yang tersedia, sarana ataupun prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia. Faktor sumber daya manusia ini merupakan elemen yang harus diperhatikan oleh perusahaan, terutama bila mengingat bahwa era perdagangan bebas akan segera dimulai, dimana iklim kompetisi yang dihadapi akan sangat berbeda. Hal ini memaksa setiap perusahaan harus dapat bekerja dengan lebih efisien, efektif dan produktif. Tingkat kompetisi yang tinggi akan memacu tiap perusahaan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya dengan memberikan perhatian pada aspek sumber daya manusia. Jadi manusia dapat dipandang sebagai faktor penentu karena ditangan manusialah segala inovasi akan direalisasikan dalam upaya mewujudkan tujuan perusahaan.

PT. Rajawali Nusindo (Persero) Tbk merupakan anak perusahaan dari PT. Rajawali Nusantara Indonesia (Persero) yang bergerak di bidang distribusi dan trading mempunyai peran strategis dalam pembangunan nasional Indonesia dalam sektor farmasi, alat kesehatan dan distribusi bahan-bahan komoditas. PT Rajawali

Nusindo menyediakan layanan prajual dan purna jual untuk produk-produk Medical disposable, Peralatan medis, Alat laboratorium serta Obat- obatan dan vaksin. Wilayah operasi PT Rajawali Nusindo mencakup seluruh Indonesia mulai dari Aceh sampai dengan Papua yang dilayani oleh 42 cabang. Pelanggan perusahaan mencapai 36.653 yang terdiri dari rumah sakit, apotek, instansi pemerintah, peritel, gerai modern, dan perusahaan yang tergabung dalam PT Rajawali Nusantara Indonesia (RNI) Group. Untuk mendukung pelayanan prima kepada seluruh pelanggan, perusahaan menyediakan lebih dari 525 tenaga penjual dan pemasaran yang kompeten. Selain itu perusahaan juga bekerja sama dengan lebih dari 41 mitra dari dalam maupun luar negeri. Dan PT Rajawali Nusindo diposisikan sebagai ujung tombak strategis yang mengemban tugas sebagai agen penjual produk yang dihasilkan di lingkungan PT Rajawali Nusantara Indonesia serta produk dalam negeri dan impor.

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan yang sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang sangat besar dalam menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumberdaya manusia yang ada di dalam perusahaan haruslah di manfaatkan sebaik baiknya, sehingga mampu memberikan hasil yang maksimal. Perusahaan dan karyawan adalah dua hal yang saling membutuhkan. Jika karyawan berhasil membawa kemajuan bagi perusahaan, keuntungan yang diperoleh akan di petik oleh kedua belah pihak. Bagi karyawan keberhasilan merupakan aktualisasi potensi diri sekaligus peluang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, sedangkan bagi perusahaan keberhasilan merupakan sarana menuju pertumbuhan dan perkembangan.

Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang diharapkan oleh organisasi agar memberikan andil positif terhadap semua kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuannya, setiap karyawan diharapkan memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga nantinya akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang tinggi.

Kepuasan kerja karyawan berkaitan dengan aspek keadilan dan kelayakan akan balas jasa yang diterima karyawan atas pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Jika perusahaan dapat memberikan perhatian yang serius dan benar maka akan menimbulkan kepuasan kerja karyawan, sebagai carayang dapat dilakukan pihak manajemen untuk memberikan kepuasan terhadap karyawannya adalah dengan memberikan perhatian (Rizaldi, 2021). Apabila aspek keadilan dan kelayakan karyawan dapat di rumuskan dengan baik, maka karyawan akan merasa puas dan mempunyai semangat kerja yang tinggi yang nantinya akan meningkatkan pelayanan prima kepada pelanggan. Pengembangan karir sangat membantu karyawan dalam menganalisis kemampuan dan minat mereka untuk dapat disesuaikan dengan kebutuhan SDM sejalan dengan pertumbuhan dan perkembangan perusahaan. Pengembangan karir juga merupakan hal yang penting dimana manajemen dapat meningkatkan produktivitas, meningkatkan sikap kerja, menciptakan kepuasan kerja juga mencapai tujuan perusahaan.

Tentu manajemen sumber daya manusia memiliki penilaian-penilaian atas pencapaian hasil kerja yang dilakukan oleh karyawannya. Hal ini dapat menjadi salah satu faktor untuk melihat perkembangan karir dalam melaksanakan pekerjaan dan sejauh mana potensi untuk diberikan kenaikan pangkat. Hal ini menunjukkan bahwa kesadaran perusahaan akan pentingnya pengembangan karir karyawan akan

mendorong karyawan untuk lebih bekerja secara optimal dan selalu tertantang untuk mencapai target-target yang ditetapkan perusahaan. Pramita (2015) mengungkapkan bahwa dengan adanya program pengembangan karir, dapat meningkatkan dorongan atau motivasi kepada karyawan untuk dapat lebih berprestasi dan memberikan kontribusi yang maksimal kepada perusahaan. Hal ini terjadi dikarenakan bahwa motivasi seseorang akan timbul apabila pengembangan karir di sebuah perusahaan sudah ada bersifat adil dan jelas untuk dapat dilaksanakan.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja itu sendiri adalah budaya organisasi. Seorang karyawan akan merasa nyaman bekerja apabila nilai-nilai yang mereka anut sesuai dengan nilai-nilai yang diterapkan oleh perusahaannya. Hal ini akan membuat para karyawan mudah untuk beradaptasi dengan lingkungan perusahaan, sehingga karyawan akan termotivasi dan meningkatkan kinerja mereka lagi dengan lebih baik. Dalam suatu perusahaan yang budaya organisasinya kuat, nilai-nilai bersama dapat dipahami secara mendalam, dianut, dan diperjuangkan oleh sebagian besar anggota organisasi. Budaya organisasi di dalam suatu organisasi maupun perusahaan pasti selalu dikaitkan dengan norma, nilai, sikap, aturan, hingga etika di dalam pekerjaan yang akan disetujui bersama-sama dari setiap bagian organisasi (Budiarti, 2021). Budaya organisasi merupakan salah satu peluang untuk membangun sumber daya manusia melalui aspek perubahan sikap dan perilaku yang diharapkan mampu menyesuaikan diri dengan tantangan yang sedang berjalan dan yang akan datang. Budaya organisasi yang kuat mendukung

tujuan-tujuan perusahaan, sebaliknya yang lemah atau negatif menghambat atau bertentangan dengan tujuan-tujuan perusahaan.

Pada umumnya, orang mau bekerja untuk dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan, baik itu kebutuhan yang disadari maupun kebutuhan yang tidak disadari. Pemenuhan kebutuhan tersebut merupakan dasar motivasi kerja seorang karyawan. Jika dalam proses pemenuhan kebutuhan tersebut karyawan merasakan adanya peluang dalam mencapai tujuannya, maka motivasi untuk mencapainya akan makin berlipat. Saat tujuannya, tercapai, yakni pemenuhan kebutuhan, seorang karyawan akan merasakan kepuasan dari aktivitasnya untuk memenuhi kebutuhan tersebut.

Tabel 1.1
Survey Awal Pengembangan Karir

PERTANYAAN		YA	TIDAK
1	Saya berusaha mendapatkan prestasi demi perkembangan karir	100%	0%
2	Perusahaan memberikan saya kesempatan serta peluang untuk tumbuh melalui program pelatihan/kursus	80%	20%
3	Saya diberi informasi oleh perusahaan untuk melakukan pekerjaan baik agar mendapatkan posisi yang layak	80	20%
4	Saya berkesempatan untuk diberi promosi jabatan	40%	60%
5	Kinerja saya bagus demi perkembangan karir saya	80%	20%

Berdasarkan hasil survey awal mengenai variabel Pengembangan Karir dapat dilihat dari Tabel 1.1 menunjukkan dari 20 responden yang menjawab tidak sebanyak 12 responden atau sebesar 60%, diindikasikan bahwa terdapat karyawan yang akan sulit untuk mendapatkan promosi jabatan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan salah satunya adalah memberikan peluang untuk pengembangan karir bagi karyawan. Pengembangan karir merupakan perjalanan hal yang sangat penting karena dengan usaha yang keras dalam perusahaan untuk mengembangkan karirnya

maka karyawan dapat menduduki posisi jabatan yang sesuai yang sesuai kompetensi dan kualifikasi yang dimiliki. Perjalanan karir karyawan merupakan serangkaian usaha yang dimulai sejak pertama kali bekerja dalam perusahaan sampai masa jabatannya berakhir. Sehingga karyawan ada keinginan untuk meningkatkan kinerjanya di perusahaan. Menurut Jufrizen (2015) menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi karyawan.

Tabel 1.2
Survey awal Budaya Organisasi

PERTANYAAN		YA	TIDAK
1	Saya merasa nyaman dengan kondisi perusahaan saat ini	80%	20%
2	Saya siap mengambil untuk resiko dalam melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya	80%	20%
3	Saya percaya terhadap sesama rekan kerja	80%	20%
4	Saya diberi penghargaan oleh perusahaan jika mendapatkan prestasi	40%	60%
5	Saya senang dengan pekerjaan yang dijalani	80%	20%

Adapun hasil survey awal mengenai variabel budaya organisasi, dapat dilihat dari Tabel 1.2 menunjukkan dari 20 responden yang menjawab tidak sebanyak 12 responden atau sebesar 60%, terdapat beberapa karyawan belum diberi penghargaan jika mendapatkan prestasi dari perusahaan tersebut. Kreitner dan Kinicki (2014) menyebutkan bahwa ada tiga karakteristik penting dari budaya organisasi, yakni budaya organisasi diberikan kepada karyawan baru melalui proses sosialisasi, budaya organisasi memengaruhi perilaku saat bekerja, dan budaya organisasi beroperasi pada level yang berbeda.

Tabel 1.3
Survey Awal Motivasi

PERTANYAAN		YA	TIDAK
1	Saya dan rekan kerja memiliki hubungan yang baik dan saling mendukung	80%	20%

2	Kinerja saya dihargai oleh atasan baik secara kualitas maupun kuantitas	40%	60%
3	Saya menjalin hubungan dengan atasan terjalin dengan baik dan harmonis	80%	20%
4	Saya mempunyai lingkungan kerja aman dan nyaman	60%	40%
5	Gaji yang diberikan telah mampu memenuhi kebutuhan hidup saya	80%	20%

Berdasarkan hasil survey awal mengenai variabel Motivasi dapat dilihat dari Tabel 1.3 menunjukkan dari 20 responden yang menjawab tidak sebanyak 12 responden atau sebesar 60%, diindikasikan bahwa beberapa karyawan kinerjanya masih kurang dihargai oleh atasan baik secara kualitas maupun kuantitas. Menurut Ainanur (2018) perlu adanya motivasi yang diberikan kepada pegawai sehingga mereka sadar bahwapekerjaan yang mereka lakukan sangat berpengaruh terhadap capaian kinerja perusahaan. Meningkatnya kinerja pegawai akan meningkatkan kinerja organisasi.

Tabel 1.4
Survey awal Kepuasan Kerja

PERTANYAAN		YA	TIDAK
1	Saya bersedia untuk membantu sesama rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan	80%	20%
2	Saya memiliki keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan tugas	80%	20%
3	Saya mampu menyelesaikan tugas dengan waktu yang telah ditentukan	80%	20%
4	Saya mampu mengerjakan pekerjaan di luar tanggung jawab saya jika dibutuhkan perusahaan.	20%	80%
5	Saya pulang dari kantor sesuai dengan jam pulang kerja yang telah ditetapkan	60%	40%

Adapun hasil survey awal mengenai variabel kepuasan kerja, dapat dilihat dari Tabel 1.4 menunjukkan dari 20 responden yang menjawab tidak sebanyak 16 responden atau sebesar 80%, beberapa para karyawan tidak mampu melakukan

pekerjaan diluar tanggung jawabnya, karena mereka memiliki tanggung jawabnya sendiri. Seorang karyawan akan bekerja dengan semangat jika dia mendapatkan kepuasan dari pekerjaannya. Produktivitas perusahaan akan meningkat apabila karyawan merasa puas dengan pekerjaan yang dilakukannya. Menurut Gupta (2013), karyawan yang menguntungkan bagi organisasi adalah karyawan yang puas dalam bekerja karena karyawan tersebut lebih termotivasi dan berkomitmen, sehingga kualitas kinerja yang dihasilkan semakin meningkat.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan hasil kuesioner terdapat fenomena yang terjadi dalam perusahaan PT. Rajawali Nusindo Cabang Cirebon adalah sebagai berikut :

1. Dengan kinerja yang dimiliki oleh karyawan diduga belum cukup untuk mempromosikan jabatannya.
2. Beberapa karyawan sulit untuk mendapatkan penghargaan dari perusahaan tersebut.
3. Dengan dedikasi dimiliki oleh karyawan diduga perusahaan masih belum menghargai karyawannya.
4. Beberapa para karyawan tidak bisa melakukan pekerjaan diluar tanggung jawabnya, karena mereka memiliki tanggung jawabnya sendiri.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Pengembangan Karir, Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja pada PT. Rajawali Nusindo Cabang Cirebon.
2. Bagaimana pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Rajawali Nusindo Cabang Cirebon secara parsial.
3. Bagaimana pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Rajawali Nusindo Cabang Cirebon secara parsial.
4. Bagaimana pengaruh Keterlibatan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Rajawali Nusindo Cabang Cirebon secara parsial.
5. Bagaimana pengaruh Pengembangan Karir, Budaya Organisasi, Motivasi terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Rajawali Nusindo Cabang Cirebon secara simultan.

1.3 Maksud Dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini penulis ingin mengumpulkan data dan berbagai informasi yang terkait dengan “Pengaruh Pengembangan Karir, Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Rajawali Nusindo Cabang Cirebon.” serta penulis juga dapat menerapkan ilmu yang didapat selama melakukan penelitian ini.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Pengembangan Karir, Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja pada PT. Rajawali Nusindo Cabang Cirebon.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Rajawali Nusindo Cabang Cirebon secara parsial.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Rajawali Nusindo Cabang Cirebon secara parsial.
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Rajawali Nusindo Cabang Cirebon secara parsial.
5. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Pengembangan Karir, Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja pada PT. Rajawali Nusindo Cabang Cirebon secara simultan.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Akademis

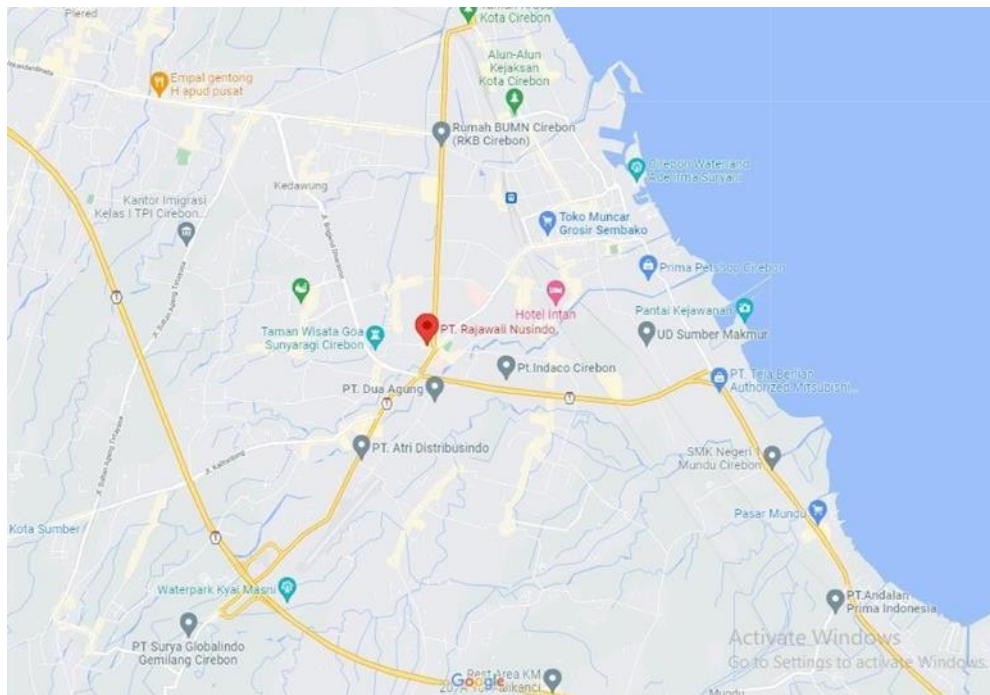
Penelitian ini diharapkan selain menjadi ilmu dalam bidang Sumber Daya Manusia, juga mampu menjadi referensi bacaan, sehingga dapat mengetahui hubungan antara Pengembangan Karir, Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi masukan bagi organisasi dalam menjalankan proses yang berkaitan dengan sumber daya manusia dalam hal Pengembangan Karir, Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja guna meningkatkan nilai ataupun kepuasan kerja karyawan.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian



Gambar 1.1
Gambar Lokasi Penelitian

Untuk memperoleh data dan informasi yang berkaitan dengan masalah yang diteliti maka penulis melakukan penelitian di perusahaan PT. Rajawali Nusindo Cabang Cirebon yang beralamat Jl. Sunyaragi No.6, Sunyaragi, Kec. Kesambi, Kota Cirebon, Jawa Barat.

