

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Salah satu upaya yang dilakukan oleh pihak manajemen untuk menciptakan kepuasan kerja bagi karyawan adalah dengan memperhatikan karyawannya, dengan tujuan agar karyawan bekerja lebih baik sesuai dengan tugas dan tanggungjawabnya. Kepuasan kerja bagi pekerja bukanlah hal yang mudah dicapai karenanya pemimpin dituntut untuk mampu terlibat secara langsung dengan bawahannya. Pemimpin harus terus berupaya mendorong peningkatan kepuasan kerja dan mengetahui berbagai indikasi dari turunnya kepuasan kerja para bawahannya (Rivai, 2006) dalam Matalia (2012). Kepuasan kerja sangat besar pengaruhnya terhadap peningkatan produktifitas kerja karena kepuasan kerja karyawan merupakan faktor penentu tercapainya tujuan perusahaan. Kepuasan kerja karyawan merupakan faktor yang penting dalam memelihara produktivitas karyawan di berbagai perusahaan termasuk perusahaan penghasil gula.

PG Pagotan Madiun sebagai salah satu perusahaan penghasil gula di Madiun mempunyai tenaga kerja cukup banyak, sehingga berbagai upaya dilakukan pemimpin untuk menjaga kepuasan kerja karyawan. PG Pagotan Madiun mengadakan piknik bersama dengan semua karyawan tetap setelah selesai pelaksanaan giling raya, dengan tujuan agar semua karyawan merasa senang dan puas. Hubungan yang harmonis antara atasan dengan bawahan akan membuat

bawahan bekerja sesuai arahan atasannya, sehingga tujuan perusahaan akan mudah tercapai. Pencapaian tujuan perusahaan dapat menciptakan kepuasan kerja (Siagian, 1996).

Hubungan kerja yang terjadi di dalam perusahaan ditunjukkan dalam hubungan dua orang atau lebih antara atasan dan bawahan maupun sesama karyawan yang bekerja sama secara formal dengan terikat aturan tertentu dalam pencapaian suatu tujuan perusahaan (Siagian, 2000). Hubungan kerja merupakan hubungan timbal balik antara pegawai dengan perusahaan yang berdasarkan kontrak kerja dan kesepakatan antara kedua belah pihak. Dalam hubungan kerja terdapat proses penyampaian pesan atau konsep dari seseorang ke orang lain yang dapat dilakukan dengan cara berkomunikasi secara langsung dengan yang bersangkutan. Interaksi dalam hubungan kerja antara seseorang dengan orang lain diarahkan pada situasi kerja yang memotivasi mereka dalam bekerja sama secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Hubungan kerja sangat penting dalam organisasi, dalam hubungan kerja komunikasi juga tidak kalah penting dalam organisasi karena komunikasi di dalam hubungan kerja berlaku sebagai suatu rantai koordinasi antara para pegawai dengan organisasi (Manulang, 2001). Hubungan kerja yang menyenangkan akan mampu memperbaiki semangat dan kesungguhan kerja pegawai yang akan mempengaruhi kepuasan pegawai (Gorda, 2006) dalam Matalia (2012). Dalam hubungan kerja komunikasi penting dalam organisasi, karena komunikasi yang baik dapat berakibat kepada meningkatnya semangat kerja pegawai, dan akhirnya secara tidak langsung dapat mempercepat proses pencapaian tujuan perusahaan.

Komunikasi yang baik dalam hubungan kerja yang efektif mendorong timbulnya prestasi kerja yang lebih baik dan kepuasan kerja yang lebih baik (Davis, 2005) dalam Matalia (2012).

Karir merupakan pengembangan para pegawai secara individu dalam jenjang jabatan atau kepangkatan yang dapat dicapai selama masa kerja dalam suatu organisasi (Soeprihanto, 2000). Pengembangan karir karyawan dipandang sangat perlu untuk dilakukan, karena seseorang yang bekerja pada sebuah organisasi mengalami perubahan kebutuhan yang harus dipenuhi, pemenuhan pemenuhan terhadap kebutuhan yang berubah tersebut menentukan kepuasan kerja karyawan. Pemenuhan kebutuhan karyawan melalui pengembangan karir dalam organisasi dilakukan melalui kegiatan yang bertujuan mencapai peningkatan keterampilan dan tanggungjawab (Simamora, 2006). Pemimpin akan membuat evaluasi dan penilaian pada semua karyawan untuk mendorong peningkatan capaian prestasi dan pengembangan karir. Karir yang meningkat akan menyenangkan dan memberikan kepuasan bagi karyawan dalam bekerja. Pengembangan karir adalah cara seorang pegawai sebagai individu dapat naik pangkat atau jabatan yang dihubungkan dengan kemampuan dan persyaratan pegawai tersebut sehingga dapat tercapai kepuasan kerja yang mendorong peningkatan prestasi dan perkembangan pribadinya disesuaikan dengan rencana yang diatur oleh organisasi (Soeprihanto, 2000). Pengembangan karir memberikan kesempatan bagi pegawai untuk tumbuh dan berkembang, serta terpenuhinya kebutuhan individu akan harga dirinya menjadikan para pegawainya merasa puas (Rivai, 2005) dalam Matalia (2012).

Dalam hubungan kerja pegawai harus saling berhubungan baik dengan atasan dan bawahan agar mencapai tujuan yang di inginkan perusahaan. Dalam hubungan kerja ini pegawai harus bisa melaksanakan tugas dengan baik dan bertanggung jawab untuk pencapaian tujuan bersama dan peningkatkan karirnya. Karir menunjukkan perkembangan para pegawai secara individu dalam jenjang jabatan atau kepangkatan yang dapat dicapai selama masa kerja dalam suatu organisasi, dan merupakan proses mempersiapkan seorang pegawai untuk menduduki jabatan dalam organisasi atau perusahaan yang akan dilakukan di masa datang untuk mendapatkan kepuasan dalam tujuan yang direncanakan (Simamora, 2006). PG Pagotan menyediakan kesempatan pengembangan karir melalui pelatihan dan pendampingan bagi karyawan baru, peningkatan golongan atau kepangkatan yang di ikuti peningkatan gaji. Tujuan dari pelatihan dan pendampingan bagi karyawan bagi karyawan baru adalah agar karyawan tersebut dapat bekerja sesuai standar yang ditentukan perusahaan. Peningkatan kepangkatan di PG Pagotan secara umum di dasarkan pada kesetiaan organisasi atau lama kerja di perusahaan. Kinerja juga menjadi faktor bagi peningkatan kerja pegawai, karyawan yang memiliki kemampuan dan prestasi kerja biasanya akan di promosikan menjadi supervisor atau pimpinan. Pengembangan karir di PG Pagotan ini bertujuan agar seluruh karyawan mendapatkan penghargaan atas kerjanya dan merasakan kepuasan kerja.

Penelitian mengenai pengaruh hubungan kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja dilakukan oleh Matalia (2012). Matalia (2012) menemukan bahwa hubungan kerja dan pengembangan karir berpengaruh

signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja di Kantor Sekretariat Pemerintah Daerah Provinsi Bali. Penelitian ini mereplikasi penelitian Matalia (2012), perbedaan dengan penelitian Matalia (2012) penelitian ini dilakukan pada populasi Karyawan PG Pagotan Madiun. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji konsistensi temuan Matalia (2012) pada obyek yang berbeda yaitu karyawan perusahaan.

PG Pagotan Madiun merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang produksi gula. Karyawan tetap PG Pagotan Madiun dipilih menjadi populasi karena berdasarkan observasi awal yang dilakukan oleh peneliti terlihat adanya hubungan yang saling mendukung dalam menyelesaikan pekerjaan antara atasan dan bawahan, ada jenjang karir yang jelas bagi karyawan dan kemudahan peneliti mendapat ijin penelitian. Perkembangan perusahaan dari tahun ke tahun cukup mengalami peningkatan dan setiap tahunnya. Agar dapat menghasilkan produk yang baik tentunya tidak hanya tergantung pada pasokan bahan baku yang berkualitas tetapi di butuhkan kinerja karyawan yang baik dan di butuhkan pula hubungan kerja atasan dengan bawahan yang bisa saling berkomunikasi dengan baik agar mencapai kepuasan yang maksimal. Maka dari itu menciptakan hubungan kerja dan pengembangan karir bagi semua karyawan akan menghasilkan kepuasan bagi karyawan dan menguntungkan bagi peningkatan kinerja perusahaan.

Dengan latar belakang yang diuraikan sebelumnya, maka peneliti melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Hubungan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PG Pagotan Madiun.**

B. Rumusan Masalah

1. Apakah hubungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PG Pagotan Madiun?
2. Apakah pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PG Pagotan Madiun?
3. Apakah hubungan kerja dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan di PG Pagotan Madiun?

C. Tujuan Penelitian

1. Menguji signifikansi pengaruh hubungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PG Pagotan Madiun
2. Menguji signifikansi pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan di PG Pagotan Madiun
3. Menguji signifikansi pengaruh hubungan kerja dan pengembangan karir secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan di PG Pagotan Madiun

D. Manfaat Penelitian

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan referensi kepada peneliti SDM mengenai pengaruh hubungan kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada pimpinan SDM PG Pagotan Madiun mengenai pengaruh hubungan kerja dan pengembangan karir untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan

E. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

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

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Bab ini berisi telaah dari landasan teori yang mendukung penelitian ini, pengembangan hipotesis, dan kerangka konseptual.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini berisi desain, populasi, sampel, dan teknik pengambilan sampel, variabel penelitian, dan definisi operasional variabel, lokasi dan waktu penelitian, data dan prosedur pengumpulan data, instrumen penelitian, serta analisis data.

BAB IV : ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi data penelitian, hasil penelitian dan pembahasannya.

BAB VI : SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi kesimpulan dari pembahasan dan saran dari hasil penelitian terhadap pengembangan teori maupun dalam penggunaan praktik.