

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Keberadaan organisasi dalam menjalankan operasional organisasi tidak lepas dari adanya peran dan dukungan dari sumber daya manusia agar dapat terus berjalan. Hal ini berlaku untuk semua aspek yang dapat mendukung atau mengganggu kegiatan operasional perusahaan yang dapat disebut dengan lingkungan internal bisnis dimana lingkungan internal ini dapat mempengaruhi beberapa faktor, salah satunya adalah tenaga kerja, yang dapat digunakan oleh suatu perusahaan untuk mengetahui kekuatan (*strength*) dan kelemahan (*weakness*) yang dimilikinya (Suratman, 2021).

Ketatnya persaingan antar perusahaan, ditambah dengan pesatnya perkembangan teknologi informasi menuntut perusahaan untuk menyadari pentingnya kualitas sumber daya manusia dalam menyikapi perubahan tersebut. Kualitas talenta sumber daya manusia sangat penting bagi sebuah perusahaan dan menjadi sebuah investasi bagi perusahaan. Investasi sumber daya manusia ini merupakan hal terpenting yang dapat dilakukan oleh setiap perusahaan dimana tujuan akhirnya adalah organisasi memiliki tenaga kerja yang sesuai dengan jumlah dan kualitas kerja, komitmen, disiplin kerja, efisiensi tenaga kerja, loyalitas, dan produktivitas tenaga kerja dalam memenuhi kebutuhan sebuah organisasi untuk saat ini dan kedepannya. Sehingga organisasi berada di garis depan persaingan yang sangat ketat karena adanya karyawan yang dapat melakukan semua pekerjaan secara profesional dengan hasil kerja yang bernilai tinggi dan dapat dengan mudah mengantarkan perusahaan menuju kesuksesan (Iskandar, 2018). Sumber daya manusia yang kompeten akan mampu menjalankan fungsi jabatan yang diberikan kepadanya, sehingga perusahaan bisa berjalan sebagaimana mestinya bahkan bisa bertahan dan berkembang ke arah yang lebih baik serta akan dengan mudah mencapai tujuannya (Laila, 2020).

PT Jaya Beton Indonesia merupakan salah satu anak perusahaan konstruksi terbesar di Indonesia yang memproduksi beton pracetak dengan jumlah proyek yang semakin bertambah dan memiliki pertumbuhan penjualan yang stabil, yaitu PT Jaya Konstruksi Manggala Pratama. PT Jaya Beton Indonesia menjadi pemasok beton terkemuka di Indonesia dalam beberapa tahun terakhir yang menandakan bahwa mengalami perkembangan. PT Jaya Beton Indonesia berpusat di Tangerang Jl. Jend. Gatot Subroto KM 8.5 Kadujaya, Curug, Tangerang, Banten, 15810. PT Jaya Beton Indonesia sudah terlibat dalam menunjang penerapan beragam produksi utama di seluruh Indonesia sejak perusahaan ini didirikan. Dalam menunjang rencana pekerjaan besar nasional di berbagai bidang mulai dari gedung perkantoran hingga infrastruktur publik, PT Jaya Beton Indonesia telah lama terlibat. Berperan sebagai tokoh utama untuk memenuhi permintaan saat ini di industri beton seperti pekerjaan infrastruktur skala besar, baik dari pemerintah maupun swasta merupakan tekad dan komitmen yang dimiliki oleh PT Jaya Beton Indonesia.

Meningkatkan reputasi dan integrasi perusahaan grup, PT Jaya Beton Indonesia memiliki tujuan melalui visi yang dimiliki, yaitu untuk menjadi perusahaan yang memiliki peralatan serta infrastruktur sangat baik dengan cara menjadi aset nasional di industri beton yang membanggakan dan terpercaya. Untuk mendukung visi yang telah dirancang, PT Jaya Beton Indonesia menyusun misi nya yaitu untuk menambah nilai dengan memenuhi kebutuhan dan harapan bagi pelanggan, pemiliki saham, dan pemilik usaha. Dalam mencapai tujuannya, PT Jaya Beton Indonesia berfokus pada produk dan kualitas talenta perusahaan. Hal ini dapat membantu perusahaan dalam menjaga nilai perusahaan yang dimiliki, yaitu integritas, keadilan, komitmen, disiplin, dan motivasi para karyawan. Berasaskan nilai dan budaya PT Jaya Beton Indonesia, menyesuaikan bakat karyawan secara strategis untuk memungkinkan inovasi, kinerja, dan kepuasan bekerja sebagai tim yang berkembang dijadikan sebagai prioritas perusahaan.

Salah satu faktor penting dalam menyokong sebuah perusahaan untuk menggapai tujuannya adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya (Mulyana, 2018). Dengan kata lain, konsep kepuasan kerja dipandang sebagai hasil interaksi antara manusia dengan lingkungan kerja. Kepuasan kerja merupakan penilaian terhadap perasaan bahagia atau tidak bahagia seseorang atau tidak puas dengan pekerjaan (Nabilah, 2020). Kepuasan kerja juga didefinisikan oleh Meinismaku (2020) sebagai suatu keadaan psikologis yang nyaman, dimana ini dirasakan oleh karyawan dalam lingkungan kerja karena peran dan kebutuhannya dalam organisasi terpenuhi dengan baik. Berbagai aspek pekerjaan di tempat kerja memiliki perasaan, respon, reaksi dan sikap karyawan merupakan (Azeez, 2017). Kepuasan mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat terlihat dari sikap karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan pekerjaan merupakan beberapa pengertian mengenai kepuasan kerja tersebut. Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk penghargaan dan pengembangan karir yang ditawarkan oleh perusahaan (Disa & Djastuti, 2019).

Fenomena yang terjadi di PT Jaya Beton Indonesia terkait kepuasan kerja dapat dilihat dari adanya pertukaran karyawan dari satu *plant* ke *plant* lainnya. Bila karyawan mengalami hal ketidaktahuan terkait pekerjaan yang dilakukan, para pimpinan di PT Jaya Beton Indonesia mengedepankan pelatihan secara langsung tanpa harus ikut pelatihan di luar seperti yang tadinya karyawan tidak ahli dalam penggunaan *microsoft excel*, maka pimpinan terkait mengajarkan karyawan tersebut sampai ahli menggunakan *Microsoft excel*. Hal ini sering dilakukan untuk karyawan oleh PT Jaya Beton Indonesia. Hal lain juga terjadi di PT Jaya Beton Indonesia, dimana perusahaan memberikan fasilitas berupa tanggungan tagihan ponsel dan kesehatan. Bagi karyawan lelaki, fasilitas kesehatan yang diberikan adalah tanggungan untuk anak dan istrinya. Selain itu, PT Jaya Beton Indonesia memberikan penawaran dan kesempatan bagi karyawannya untuk melanjutkan pendidikan S2 Teknik Sipil dengan memberikan beasiswa yang merupakan program dari PT Jaya Beton Indonesia dan PT Jaya Konstruksi yang bekerja sama dengan Universitas Diponegoro.

Memastikan bahwa karyawan nya harus memiliki kualifikasi, keterampilan, dan pengalaman yang tepat ketika diperlukan merupakan strategi yang dipilih oleh perusahaan dalam pengembangan karir. Oleh karena itu, Sukwar (2018) menyatakan bahwa perusahaan dapat mengelola karir karyawan dengan tepat untuk menjaga produktivitas karyawan, menjaga karyawan tetap melakukan yang terbaik, dan menghindari frustrasi kerja yang dapat menurunkan kinerja perusahaan dan perlu dikembangkan. Hampir setiap orang mengembangkan karirnya, mengalami peningkatan, merasakan kemajuan dalam kondisi karir yang lebih baik, dan tidak ingin mengalami kemunduran dari karir terbaiknya, sehingga pengembangan karir diperlukan untuk perjalanan kerja organisasi (Muspawi, 2017). Pengembangan karir adalah suatu sikap dan perilaku yang dapat menunjang daya saing usaha dengan mempertimbangkan pendekatan individual yang berhubungan dengan pilihan bersifat jabatan, pilihan organisasional, pilihan penugasan pekerjaan, pilihan pengembangan diri dan pendekatan institusional terdiri dari rekrutmen & seleksi, penilaian & evaluasi, alokasi sumber daya manusia, serta pelatihan & pengembangan (Indrayanto, et al., 2017). Menurut Balbed & Sintaasih (2019), pengembangan karir adalah proses yang memberdayakan karyawan untuk bekerja dan merangsang kinerja yang lebih baik untuk mencapai karir yang diinginkan. Semua karyawan sangat diharapkan untuk mengembangkan karir yang lebih baik karena perkembangan ini memberikan mereka hak yang lebih baik dari sebelumnya.

Di sisi lain, kegiatan pengembangan karir sangat penting untuk kepuasan kerja yang dapat mendorong pengembangan karir karyawan dan memberikan jalan untuk mencapai tujuan perusahaan karena karyawan membutuhkan dukungan dari para pemangku kepentingan. Menurut Andriani (2019), pengembangan karir adalah upaya karyawan dan perusahaan untuk meningkatkan potensi dan keterampilan dalam melakukan pekerjaan dengan berbagai cara, termasuk pelatihan, perolehan pengetahuan, pengalaman, dan promosi. Sedangkan menurut Putri (2018), pengembangan karir adalah suatu kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan kemungkinan seorang karyawan akan dipromosikan ke posisi yang lebih tinggi dalam rangka mewujudkan rencana karir masa depan.

Karyawan pada saat ini tidak dapat menjamin masa depan, sehingga mereka harus memikirkan diri sendiri. Oleh karena itu, para karyawan harus melihat karirnya sebagai serangkaian pekerjaan yang dilakukan di organisasi, dimana pendidikan menjadi investasi dan pengalaman yang beragam menjadi sebuah aset bagi karyawan. Hal ini juga terjadi di PT Jaya Beton Indonesia, dimana beberapa karyawan memikirkan karirnya dan mengalami pengembangan karir selama bekerja di PT Jaya Beton Indonesia. Adanya pengembangan karir yang terjadi di PT Jaya Beton Indonesia rata-rata dilihat dari kinerja kerja yang dihasilkan oleh karyawan seperti pernah dan telah berhasil menangani proyek-proyek besar sehingga adanya pengembangan karir berupa diangkatnya menjadi wakil kepala departemen, karena hasil dari laporan yang dikerjakan karyawan langsung dilihat atau diperiksa oleh direksi. Berbicara mengenai pengembangan karir menjadi wakil kepala departemen yang terjadi pada karyawan, PT Jaya Beton Indonesia juga memberikan kesempatan pada karyawan muda untuk menjadi kepala atau wakil kepala departemen dan ini pun telah terjadi. Hal ini berarti bahwa PT Jaya Beton Indonesia melihat pengalaman dalam artian keberhasilan karyawan dalam bekerja sehingga karirnya ikut berkembang. Kejadian lain pun terjadi di PT Jaya Beton Indonesia plant pusat yang memberikan kesempatan cukup besar peluangnya bila karyawannya memiliki latar belakang lulusan S1, namun bagi karyawan yang belum memiliki latar belakang lulusan S1 agak sulit. Sehingga dalam hal ini PT Jaya Beton Indonesia memberikan pengembangan karir berdasarkan latar belakang pendidikan dan pengalaman yang telah ditempuh oleh para karyawan. Beberapa karyawan memulai karir dengan latar belakang pendidikan lulusan SMA dengan posisi sebagai resepsionis. Seiring berjalannya waktu, para karyawan melakukan aktivitas kerja sambil kuliah menempuh jenjang S1. Perjalanan karirnya dilanjutkan sebagai staf, meningkat lagi menjadi kepala bagian, dan sekarang berada di posisi sebagai wakil kepala departemen. Hal ini terjadi sebagai nilai tambah bagi PT Jaya Beton Indonesia yang membuka peluang untuk para karyawannya dalam mengembangkan karir, karena tidak semua perusahaan memberikan kesempatan seperti ini kepada para karyawannya.

Penghargaan memiliki hubungan dengan kepuasan kerja. Melalui sistem penghargaan yang diberikan oleh perusahaan dapat mendorong karyawan untuk menjaga sikap serta perilakunya agar tetap bahagia dan mendorong karyawan untuk melakukan yang terbaik. Menurut Fadjar dan Meithiana (2018) menyatakan bahwa penghargaan adalah suatu bentuk pengakuan atas prestasi khusus, baik berwujud maupun tidak berwujud yang diberikan oleh suatu organisasi atau lembaga kepada individu maupun sekelompok karyawan dan memungkinkan mereka untuk bekerja dengan motivasi dan kinerja yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Demikian pula dalam Suak (2017), Shield menyatakan bahwa penghargaan itu sengaja diberikan oleh perusahaan sebagai penghargaan bagi karyawan untuk menerapkan potensi atau hasil kerjanya dengan baik. Selain itu, menurut Mardiana dan Saleh (2021), penghargaan adalah ganjaran, hadiah, imbalan yang ditujukan untuk membuat seseorang lebih giat dalam upaya memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang dicapai.

Berdasarkan data yang diperoleh dari PT Jaya Beton Indonesia melalui wawancara bersama beberapa karyawan, selama pandemi Covid-19 PT Jaya Beton Indonesia tidak memberikan uang lembur dan bonus karena kondisi keuangan perusahaan yang sempat goyang. Namun perusahaan tetap memberikan tunjangan hari raya (THR) karena sudah merupakan kewajiban perusahaan pada karyawannya. Pada saat karyawan tidak diberikan uang lembur dan bonus, perusahaan tetap memberikan penghargaan kepada karyawan yang telah bekerja selama 10,15, dan 20 tahun berupa emas 10 gram. Selain itu, penghargaan juga diberikan pada karyawan berupa tunjangan fasilitas kesehatan dan tagihan ponsel yang dibayar oleh pihak perusahaan. Dalam hal ini, perusahaan telah menerapkan penghargaan bagi para karyawannya untuk meningkatkan loyalitas kepada perusahaan.

Berlandaskan latar belakang di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Penghargaan dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Jaya Beton Indonesia”**.

1.2 Rumusan Masalah

Penelitian ini memiliki rumusan masalah berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan, yakni sebagai berikut:

1. Apakah penghargaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Jaya Beton Indonesia?
2. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Jaya Beton Indonesia?
3. Apakah penghargaan dan pengembangan karir secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Jaya Beton Indonesia?

1.3 Tujuan Penelitian

Rumusan masalah yang telah disusun memiliki beberapa tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini, yakni sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh penghargaan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Jaya Beton Indonesia.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Jaya Beton Indonesia.
3. Untuk mengetahui pengaruh antara penghargaan dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Jaya Beton Indonesia.

1.4 Manfaat Penelitian

Terdapat manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, dan tujuan penelitian yang telah diuraikan, yakni sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi acuan untuk penelitian selanjutnya dan untuk memperdalam berbagai teori khususnya dalam bidang manajemen yang menggunakan variabel penelitian penghargaan, pengembangan karir dan kepuasan kerja. Selain itu, penelitian ini juga dapat digunakan sebagai sumber pengetahuan untuk memberikan wawasan tentang gambaran penghargaan terhadap kepuasan kerja dan seberapa besar pengaruhnya pengembangan karir terhadap kepuasan kerja.

1.4.2 Manfaat Praktis

1.4.2.1 Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memperluas wawasan dan meningkatkan kemampuan dalam menuangkan gagasan sebagai implementasi dari teori yang didapat dari bangku kuliah serta praktik selama berkecimpung di dunia kerja. Selain itu, penelitian ini juga dapat menjadi kesempatan bagi peneliti untuk melihat fenomena sumber daya manusia yang nyata di tengah-tengah masyarakat dan kondisi yang sedang terjadi saat ini.

1.4.2.2 Bagi Institusi Pendidikan dan Lembaga Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan memberikan kontribusi pemikiran tentang perkembangan ilmu di bidang pengelolaan sumber daya manusia, terutama dalam hal penghargaan, pengembangan karir, dan kepuasan kerja serta dapat dijadikan bahan kajian bagi para mahasiswa yang bermaksud mengadakan penelitian serupa.

1.4.2.3 Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangan pemikiran dan rujukan bagi PT Jaya Beton Indonesia untuk mengatasi segala hal yang dihadapi dalam upaya meningkatkan mutu pelayanan dan kebijakan.