

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan era globalisasi yang terjadi cukup signifikan membuat perusahaan juga ikut serta dalam perkembangan era globalisasi tersebut. Di zaman yang cukup kompetitif saat ini bagi perusahaan-perusahaan ternama, untuk tetap bertahan perusahaan perlu memerhatikan hal-hal yang dapat mempengaruhi perusahaan untuk tetap maju. Sumber daya manusia merupakan aset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi (Edelweis Lararenjana, 2022).

Sebagai aset yang penting, perusahaan perlu memerhatikan aspek yang terkait dengan peningkatan kualitas SDM itu sendiri, perusahaan berusaha mendukung SDM nya untuk terus menggali potensinya untuk terus berkembang bagi dirinya sendiri maupun perusahaan. Sebagai contoh perusahaan perbankan yaitu PT. Bank Rakyat Indonesia, Tbk. Salah satunya ialah, bank memberi kesempatan jenjang karir kepada SDM nya. Pada umumnya bank merupakan perusahaan yang mempunyai jenjang karir, berikut pada (Shofa, 2023) beberapa jenjang karir yang biasanya ada di berbagai bank antara lain:

1. *Front Officer (Teller dan Customer Service)*
2. *Back Office Staff*
3. *Marketing Staff*
4. *Supervisor*
5. *Manager*
6. Kepala Cabang

Tetapi sebelum menempati kedudukan posisi tersebut, pegawai bank mengikuti rekrutmen *Officer Development Program (ODP)*. Jalur ini biasanya menjadi incaran para fresh graduate, jalur ini mencari pegawai bertalenta yang diproyeksikan untuk menduduki kursi pimpinan di masa yang akan datang. (Quipper's, 2022)

PT. Bank Rakyat Indonesia, Tbk adalah salah satu badan usaha milik negara

(BUMN) yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya kepada masyarakat dalam bentuk kredit atau dalam bentuk layanan lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat banyak.

PT. Bank Rakyat Indonesia, Tbk bergerak dalam bidang perbankan, di mana perusahaan memerlukan sumber daya manusia sebagai sumber daya yang sangat menentukan produktivitas perusahaannya. Dapat dikatakan sikap kerja sumber daya manusia sangat penting untuk diperhatikan oleh organisasi yang memiliki kapasitas besar. Karyawan merupakan sumber daya manusia yang memberikan kontribusi yang dominan, baik berupa tenaga, waktu, maupun pikirannya. Sikap kerja karyawan yang positif akan memberikan dampak positif pula bagi perusahaan. Dengan demikian, sikap kerja memiliki korelasi yang erat dengan kepuasan kerja. Untuk itu perusahaan maupun atasan dalam perusahaan harus mampu memberikan dan menciptakan kepuasan kerja.

Kepuasan kerja pada (Pramudya, 2023) merupakan suatu bentuk sikap dari rasa puas dan bahagia akan pekerjaannya saat ini. Rasa puas ini didapat karena perusahaan dapat memenuhi kebutuhan karyawan dengan baik seperti tercapainya tujuan kerja, dinamika lingkungan kerja, dan aspek-aspek lainnya yang menunjang karyawan dalam bekerja.

Pengembangan Karir dan Komunikasi Organisasi merupakan salah dua contoh indikator dari adanya kepuasan kerja yang dirasakan karyawan dalam perusahaan. Berdasarkan wawancara pra penelitian kepada beberapa karyawan atau manajer di PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk tepatnya di BRI Corporate University, dengan hasil survey wawancara pra penelitian:

1. 3 karyawan / departemen
2. Jumlah = 30 Narasumber (terdapat 10 departemen)
3. Hasil wawancara 60% tidak puas, 40% puas atas variabel yang ditanyakan.

Kesimpulan di atas dapat diuraikan dengan hasil wawancara sebagai berikut:

1. Jenjang karir baik, bagus, jelas dan mempunyai kesempatan yang sama, namun balik lagi harus tetap sesuai rekomendasi.

2. Komunikasi yang baik, adanya forum dan pertemuan pagi yang dilaksanakan secara rutin, sehingga karyawan merasa, informasi tersampaikan dengan baik. Namun, dibalik ini, terkadang tidak ada komunikasi secara langsung, sehingga terkadang informasi tidak tersampaikan, membuat yang bersangkutan ketinggalan dan tidak melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan melalui sistem informasi yang terintegrasi.

Sistem pengembangan karir yang baik merupakan suatu hal yang menjadi kepuasan sendiri bagi karyawan. Hal tersebut dikarenakan program khusus pengembangan karir pada PT. Bank Rakyat Indonesia, Tbk sudah mempunyai susunan yang jelas mengenai jenjang karir yang ada. Adapun kesempatan bagi karyawan untuk meningkatkan karirnya, yaitu melalui proses promosi yang dilakukan pemimpin perusahaan kepada karyawan yang dianggap dapat menempati posisi yang sedang dibutuhkan. Promosi dilakukan kepada karyawan yang sudah direkomendasi oleh atasan yang bersangkutan. Secara kebijakan, perusahaan sedang merumuskan promosi karyawan berdasarkan kompetensi dan kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya kepada perusahaan. Namun, kebijakan tersebut walaupun mempunyai kesempatan yang sama, tetap saja harus sesuai dengan rekomendasi oleh atasan yang bersangkutan, sehingga kemungkinan besar, kesempatannya tertutup jika tidak ada rekomendasi dari yang terkait. Sebagai contoh karyawan yang memiliki tingkat pendidikan yang belum cukup merasa kurang diberi kesempatan untuk promosi, walaupun mereka sudah bekerja lebih dari 3 tahun dan memiliki kompetensi yang mumpuni. Sehingga mereka beranggapan bahwa kemungkinan promosi untuk karyawan lulusan yang tidak sesuai relatif lebih kecil dibanding dengan lulusan yang tingkatnya lebih tinggi.

Fakta lain yang peneliti peroleh dari hasil wawancara kepada karyawan dan manajer adalah komunikasi terjadi dengan baik. Penyampaian informasi pada PT. Bank Rakyat Indonesia, Tbk, dirasakan cukup merata, dikarenakan perusahaan mempunyai sistem informasi yang terintegrasi, sehingga dapat memperoleh informasi yang utuh (baik dan benar). Dibalik itu, terkadang tidak adanya komunikasi secara langsung, sehingga terkadang informasi tidak

tersampai, membuat yang bersangkutan ketinggalan dan tidak melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan melalui sistem informasi yang terintegrasi. Sebagai contoh informasi tentang training untuk meningkatkan kompetensi karyawan yang dilaksanakan oleh perusahaan. Mereka tidak mengetahui secara jelas tentang persyaratan dan ketentuan untuk dapat mengikuti training tersebut. Idealnya syarat dan ketentuan mengikuti training kompetensi diumumkan di majalah dinding atau papan pengumuman, selain itu pimpinan hendaknya aktif dalam mengingatkan karyawan akan pentingnya training kompetensi untuk menunjang pengembangan karir mereka.

Dari kedua fenomena tersebut, yaitu pengembangan karir dan komunikasi organisasi yang menentukan keoptimalan kepuasan kerja karyawan. Fenomena yang terlihat yaitu:

1. Komunikasi yang tidak efektif dapat menimbulkan suasana kerja menjadi tidak nyaman.
2. Komunikasi yang tidak efektif memungkinkan timbulnya banyak kesalahpahaman, menimbulkan suasana kerja tidak kondusif bagi produktivitas kerja
3. Kesempatan berkarir yang sulit digapai karena harus sesuai rekomendasi
4. Hubungan kerja yang terkadang terasa kurang harmonis, baik antar karyawan maupun karyawan dengan atasan.
5. Penempatan kerja yang belum sesuai dengan latar belakang pendidikan.
6. Jalinan koordinasi antar divisi di perusahaan belum terjalin dengan baik.
7. Mutu pengawasan yang dilakukan oleh atasan kurang optimal.

Secara konseptual pada dasarnya karyawan dalam bekerja memiliki harapan yang besar terhadap perusahaan, sebagai tempat dimana mereka bekerja. Perusahaan sebaiknya dapat memenuhi harapan maupun kebutuhan para karyawannya, karena pemenuhan tersebut dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan yang akan berdampak bagi sikap kerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Sikap kerja yang baik memberikan dampak positif bagi produktivitas perusahaan, dan hal tersebut akan sangat menguntungkan perusahaan untuk dapat mencapai tujuan perusahaan dengan lebih efektif dan efisien. Salah satu

harapan karyawan adalah mendapatkan imbalan sebagai balas jasa atas kontribusi mereka terhadap perusahaan. Imbalan berupa gaji merupakan salah satu balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya, akan tetapi karyawan memiliki harapan untuk mendapatkan imbalan lainnya, yaitu seperti mendapatkan karir yang lebih baik dari sebelumnya. Setiap karyawan yang bekerja akan memiliki harapan-harapan sebagai balas jasa atas pengorbanan maupun prestasinya yang disumbangkan kepada organisasi. Salah satu harapannya adalah meraih posisi atau kedudukan yang lebih baik atau lebih tinggi dari sebelumnya, untuk mendapatkan karir yang lebih baik, seorang individu memerlukan pengembangan karir dalam bekerja. Pengembangan karir berasal dari usaha karyawan tersebut untuk mencapai karir yang diinginkan dengan dibantu dan didukung oleh departemen sumber daya manusia, sebagai bagian yang berfungsi untuk memelihara dan memberdayakan karyawan dalam suatu perusahaan. Sedangkan untuk memenuhi kebutuhan karyawan dapat dilakukan dengan cara menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, karena lingkungan kerja bisa secara langsung memengaruhi sikap kerja karyawan. Komunikasi dianggap sangat penting dalam perusahaan karena komunikasi berfungsi untuk menyampaikan dan menyelaraskan informasi yang diterima oleh seluruh individu karyawan dalam organisasi. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Harold D. Laswell dalam Nurudin pada (Thabroni, 2022) berpendapat bahwa komunikasi pada dasarnya merupakan suatu proses yang menjelaskan siapa mengatakan apa, dengan saluran apa, kepada siapa, efeknya apa. Melalui komunikasi atasan dapat memanfaatkannya sebagai alat untuk memotivasi bawahannya, sehingga akan tercipta hubungan yang harmonis antar atasan dengan para karyawannya.

Kepuasan

Berdasarkan fakta dan fenomena yang telah peneliti uraikan, peneliti ingin meneliti apakah pengembangan karir dan komunikasi ini benar berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di BRI Corporate University, maka penelitian ini sebagai berikut **“PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN BRI CORPORATE UNIVERISTY”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka penulis merumuskan masalah adalah sebagai berikut:

1. Apakah Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada BRI Corporate University?
2. Apakah Komunikasi Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada BRI Corporate University?
3. Apakah Pengembangan Karir dan Komunikasi Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada BRI Corporate University?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini mempunyai tujuan yang harus dicapai dan mengacu pada rumusan masalah penelitian untuk mengetahui dan mengkaji hal-hal sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada BRI Corporate University.
2. Untuk mengetahui pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada BRI Corporate University.
3. Untuk mengetahui Pengembangan Karir dan Komunikasi Organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada BRI Corporate University.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun beberapa manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi penulis
Penelitian ini dapat menambah dan mengembangkan pengetahuan dan dapat diterapkan penulis dalam dunia kerja khususnya dengan yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia.
2. Bagi perusahaan
Penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam membuat keputusan dan menyusun strategi dibidang sumber daya manusia untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

3. Bagi Pembaca

Penelitian ini dapat memberikan informasi dan dijadikan referensi dalam melakukan penelitian yang sejenis serta dapat menjadi bahan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya.

