

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Keberhasilan dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi demi mewujudkan visi dan misinya sangat bergantung dari peran dan kualitas sumber daya manusia yang ada didalam organisasi tersebut. Maka dari itu diperlukan pengembangan sumber daya manusia secara terus menerus agar diperoleh sumber daya manusia yang berkualitas dan dapat mempunyai peran yang lebih, sehingga dalam menyelesaikan pekerjaan dapat memberikan hasil yang optimal. Dengan sumber daya manusia yang berkualitas tentu akan meningkatkan produktivitas kerja dari suatu organisasi atau perusahaan. Pengembangan karyawan merupakan unsur penting dari berbagai upaya perusahaan untuk bersaing pada perekonomian yang baru, memenuhi tantangan persaingan global dan perubahan sosial.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu jalannya suatu organisasi. Organisasi tentunya menginginkan sumber daya manusia yang bermutu dan berkualitas. Sumber daya manusia yang bermutu dan berkualitas akan mempengaruhi kepuasan kerja setiap karyawan. Kepuasan Kerja berhubungan dengan hasil setiap individual. Menurut Doly, D. S. (2021) Kepuasan Kerja yang baik tentunya sangat diinginkan oleh setiap pihak baik dari pihak perusahaan maupun karyawan itu sendiri.

Pengembangan karir merupakan proses peningkatan kemampuan kerja seseorang yang mendorong adanya peningkatan prestasi kerja dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Kegiatan pengembangan karir yang didukung oleh organisasi, maka organisasi mengharapkan adanya umpan balik dari karyawan yaitu prestasi kerja. Prestasi kerja merupakan sebuah hasil kerja yang dicapai seorang karyawan sesuai dengan standar organisasi. Prestasi kerja akan menambah dampak baik dari pihak organisasi maupun pegawai. Menurut

Supardi. (2021) Prestasi kerja adalah hasil upaya atau kesungguhan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang dipercayakan kepadanya dengan kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Pengembangan karir juga berguna bagi pegawai, apabila kemampuan yang dimiliki tinggi maka hasil yang dihasilkan juga memuaskan bagi diri sendiri dan organisasi. Dengan begitu pengembangan karir diharapkan dapat mencapai tingkat kepuasan yang lebih tinggi.

Kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Menurut Nabawi, R. (2019) Pekerjaan menurut interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup pada kondisi kerja yang sering kurang ideal dan hal serupa lainnya. Kepuasan kerja bukanlah seberapa keras atau seberapa baik seseorang bekerja, melainkan seberapa jauh seseorang menyukai pekerjaan tertentu. Menurut Nabawi, R. (2019) Kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan atau sikap seseorang mengenai pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi atau pendidikan, pengawasan, rekan kerja, beban kerja, dan lain-lain. Salah satu faktor utama yang menjadi keinginan karyawan dalam bekerja adalah kepuasan kerja. Permasalahan dalam kepuasan kerja akan memberikan dampak negatif bagi perusahaan dan sangat berpengaruh pada kinerja karyawan karena dapat memicu tingkat *turnover*. Karyawan-karyawan yang kurang puas cenderung *turnover*nya lebih tinggi begitupun sebaliknya.

Pengembangan karir merupakan hal yang penting dalam mengembangkan dan memperhatikan sumber daya manusia. Pengembangan karir sangat mendukung efektifitas kerja dari tiap individu, kelompok dan organisasi dalam mencapai tujuan serta menciptakan kepuasan kerja. Semakin baik kesempatan pegawai untuk mengembangkan karirnya maka semakin besar kepuasan kerja pegawai sehingga dapat berdampak pada hasil kerja lebih baik.

Selain memberikan peluang bagi pegawai dalam mengembangkan karir mereka, gaya kepemimpinan turut pula mempengaruhi kinerja pegawai. Kepemimpinan yang efektif sangat dipengaruhi oleh gaya dan kepribadian pemimpin. Setiap pemimpin perlu memiliki aspek-aspek kepribadian yang dapat menunjang usahanya dalam mewujudkan hubungan manusia yang efektif dengan anggota organisasinya.

Menurut Jaya, H (2020) Pengembangan karir di instansi pemerintah adalah suatu keadaan dalam rangkaian atau tahapan pengembangan pekerjaan maupun jabatan dari yang terendah sampai tingkatan tertinggi yang bisa dicapai seorang PNS sejak diangkat menjadi pegawai. Untuk mewujudkan rencana tersebut, seorang pegawai perlu menyiapkan langkah-langkah antara lain atas kemauan sendiri, atas inisiatif organisasi maupun gabungan dari keduanya.

Lembaga Negara Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia di Bagian Jabatan Fungsional memiliki tugas untuk memimpin suatu Unit Organisasi berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan. Dalam hal Pejabat Fungsional berkedudukan pada Unit Organisasi yang dipimpin oleh Pejabat Fungsional sebagaimana dimaksud. Pejabat Fungsional dapat berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab secara langsung kepada Pejabat Fungsional yang memimpin Unit Organisasi. JF memiliki tugas memberikan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu. Masalah kepuasan kerja karyawan menghambat pengembangan kinerja pegawai negeri sipil (PNS) yang berdampak di pemerintahan maupun nasional. Kompetensi staf, kurangnya pelatihan, pengembangan karyawan dan banyak pejabat pemerintah yang tidak berpengalaman dengan teknologi menjadi perhatian. Banyak pemimpin pemerintahan tidak memiliki tingkat Pendidikan yang tinggi. Pengembangan Karir dan Gaya Kepemimpinan di perusahaan merupakan hal yang sangat penting. Semakin tinggi kedudukan seseorang dalam suatu organisasi, pada umumnya tingkat kepuasannya cenderung lebih tinggi pula. Hubungan antara kepuasan kerja dengan masa kerja secara umum berbentuk garis linear yang miring dari kiri bawah ke kanan atas. Hubungan demikian ini menunjukkan

jenjang kerja yang tinggi cenderung mendapatkan kepuasan kerja yang lebih besar. Dengan jenjang karir yang lebih baik, karyawan biasanya memperoleh kompensasi lebih baik, kondisi kerja lebih nyaman dan pekerjaan mereka lebih memungkinkan penggunaan segala kemampuan yang mereka punya. Begitu pula Gaya Kepemimpinan mempunyai hubungan positif dengan kepuasan kerja. Keragaman dalam kepuasan karyawan dikaitkan dengan sejauh mana manajer senior menunjukkan etika dan integritasnya sebagai pemimpin, manajer menengah bergantung pada metode inspirasional dari permotivasi dan kerjasama dengan karyawan lainnya.

Dari latar belakang yang dijelaskan, jenjang karir dan tipe gaya kepemimpinan yang masih rendah perlu dilakukan evaluasi. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh Pengembangan Karir dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Bagian Jabatan Fungsional.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Bagian Jabatan Fungsional?
2. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Bagian Jabatan Fungsional?
3. Apakah Pengembangan Karir dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Bagian Jabatan Fungsional?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Bagian Jabatan Fungsional.
2. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Bagian Jabatan Fungsional.
3. Untuk mengetahui pengaruh Pengembangan Karir dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Bagian Jabatan Fungsional.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun kegunaan atau manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Manfaat yang diharapkan untuk perusahaan adalah agar dapat dijadikan pertimbangan sebagai bahan masukan untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu variabel pengembangan karir dan gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi.

2. Bagi Institusi Pendidikan

Diharapkan hasil penelitian dapat menyajikan informasi dan dapat mengembangkan ilmu untuk pengembangan literatur lebih lanjut terutama dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

3. Bagi Penulis

Dari hasil penelitian ini diharapkan penulis lebih mengenal Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia sebagai pemeriksa Keuangan Negara. Dan juga penulis dapat menerapkan ilmu pengetahuan dan informasi yang telah diperoleh selama menjalani perkuliahan dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.