

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) merupakan unsur yang sangat primer dalam suatu perusahaan, oleh karna itu setiap perusahaan selalu berupaya untuk memiliki SDM yang berkualitas, karna tanpa SDM yang berkualitas suatu perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Antara karyawan dan perusahaan harus memiliki hubungan yang saling membutuhkan, perusahaan membutuhkan karyawan yang berkualitas, produktif, dan memiliki kepuasan kerja yang bagus, sementara karyawan membutuhkan perusahaan untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Sebagai dua pihak yang saling membutuhkan maka diperlukan terciptanya suatu hubungan yang harmonis diantara keduanya. Ketika hubungan yang harmonis antara karyawan dan perusahaan telah tercipta maka suasana kerja pun akan semakin membaik dan pada gilirannya akan berdampak terhadap kepuasan kerja karyawan dan produktivitas perusahaan.

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) dalam organisasi harus dilakukan secara benar. Pengelolaan SDM yang baik akan berdampak pada kestabilan organisasi dan upaya pencapaian tujuan dan sasaran organisasi itu sendiri. Salah satu aspek pengembangan SDM yang sangat penting diperhatikan adalah pengembangan karir dan kepuasan kerja karyawan yang akan berdampak pada kinerja karyawan.

Perusahaan yang menerapkan peranan strategic dicirikan oleh adanya rencana dan pengembangan karier bagi para karyawannya (manajemen dan non-manajemen). Dengan kata lain tiap individu berhak memiliki peluang untuk mengembangkan kariernya. Namun dalam prakteknya ada saja karyawan yang kariernya terlambat bahkan terhambat. Alasannya bisa jadi

karena ada yang salah dalam system penilaian kinerja karyawan dan bias juga adanya perlakuan diskriminasi. Disisi lain system karir dinilai handal dengan menghilangkan factor penyebab keterlambatan dari individu bersangkutan.

Pengembangan karir ditujukan agar karyawan mempunyai kemampuan yang lebih tinggi dari kemampuan yang dimiliki sebelumnya sehingga dapat mengetahui fungsi dan peranan serta tanggung jawabnya didalam lingkungan kerja. Dengan pengembangan karir juga diharapkan dapat mencapai tingkat kepuasan yang lebih tinggi. Perusahaan berusaha untuk menumbuhkan kepuasan kerja yang sehat dimana hak dan kewajiban karyawan diatur sedemikian rupa selaras dengan fungsi, peranan dan tanggung jawab karyawannya sehingga karyawan dapat berpartisipasi dalam perusahaan. Perusahaan harus mampu memotivasi karyawan untuk mengembangkan karir ke jenjang yang lebih tinggi dengan menciptakan kepuasan kerja bagi karyawan. Perencanaan pengembangan karir karyawan merupakan salah satu langkah untuk menimbulkan kepuasan kerja, karena dengan itu karyawan diberi kesempatan untuk tumbuh dan berkembang sesuai dengan potensi yang ada pada mereka.

Kepuasan kerja merupakan sifat positif terhadap pekerjaannya. Menurut Martoyo (2000:142). Kepuasan kerja (*job salisfaction*) adalah keadaan emosional karyawan dimana karyawan dimana terjadi atau pun tidak terjadi titik temu antar nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawab yang bersangkutan. Balas jasa kerja karyawan ini, baik yang berupa financial maupun non-financial. menurut Rivai (2009:856) menyatakan kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, apakah senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

Menurut Robin dan Judge (2009) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan diantaranya ialah otonomi dan kebebasan, kesempatan untuk maju, kesempatan pengembangan karir, kompensasi atau gaji, komunikasi antar karyawan dan manajemen, perasaan aman di lingkungan kerja, keamanan pekerjaan, keberartian pekerjaan, komitmen organisasi untuk pengembangan, budaya perusahaan secara keseluruhan, kepemimpinan atau hubungan atasan dengan bawahan dan pekerjaan itu sendiri.

Kepuasan kerja menjadi menarik untuk diamati karena manfaat yang bisa didapat, baik untuk individu, maupun untuk kepentingan perusahaan. Bagi individu diteliti tentang sebab dan sumber kepuasan kerja, serta usaha yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kepuasan kerja individu. Kepuasan kerja yang tinggi dapat membuat pegawai bekerja dengan lebih baik yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas. Kepuasan kerja juga penting untuk aktualisasi diri. Pegawai yang tidak mendapatkan kepuasan kerja tidak akan mencapai kematangan psikologis. Pegawai yang mendapatkan kepuasan kerja yang baik biasanya mempunyai catatan kehadiran, perputaran kerja dan prestasi kerja yang baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja. Oleh karena itu kepuasan kerja memiliki arti yang sangat penting untuk memberikan situasi yang kondusif di lingkungan organisasi.

Kepuasan kerja yang dirasakan seseorang diperoleh oleh kondisi kerja yang kondusif, hubungan dengan rekan kerja yang baik serta imbalan yang sesuai dengan jerih payah yang sudah dilakukan. Dapat dikatakan kepuasan kerja merupakan salah satu factor penting dalam meningkatkan semangat kerja karyawan. Apabila karyawan memiliki kepuasan kerja yang baik maka laju roda pun akan kencang, yang akan menghasilkan prestasi baik.

Uraian diatas menerangkan bahwa terdapat banyak factor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Factor lain yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai adalah pengembangan karier. Perencanaan dan pengembangan karier yang jelas dalam organisasi akan dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai dalam menjalankan pekerjaannya, sehingga dapat menciptakan rasa puas dalam melaksanakan pekerjaannya. Setiap sumber daya manusia diberikan kesempatan untuk mengembangkan karier serta kemampuan secara optimal. Dengan demikian, dapat meningkatkan motivasi kerja , produktivitas dan memperbaiki sikap pegawai. Pengembangan karier merupakan fungsi manajemen personalia yang sangat penting dan perlu diketahui setiap pegawai. Kebutuhan untuk merencanakan karier timbul baik dari kekuatan ekonomis maupun kekuatan social., sehingga ada kepuasan yang dirasakan oleh masing – masing pegawai. Pengembangan karier secara individu akan memperluas ruang lingkup pengetahuan, meningkatkan kemampuan dan rasa percaya diri.

Pengembangan karier adalah perbaikan pribadi yang diusahakan oleh seseorang untuk mencapai rencana karier pribadi. Pengembangan karier menunjukkan proses dan kegiatan yang mempersiapkan seorang pegawai untuk jabatan-jabatan dalam organisasi atau perusahaan yang akan datang. Kebutuhan untuk merencanakan karier pegawai timbul baik dari kekuatan ekonomis maupun kekuatan social. Manajer personalia yang modern harus melihat diluar tugasnyayang sekarang sebab tidak ada persyaratn organisasi maupun sikap dan kemampuan individu yang selamanya kekal. Perhatian dalam pengembangan karier dalam jangka panjang harus selalu mengikuti setiap program pengembangan pegawai yang luas.

Proses pengembangan karier dalam suatu pendekatan formal diambil organisasi untuk memastikan bahwa orang-orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia pada saat dibutuhkan. Dalam hal ini pengembangan karier dapat dikatakan suatu kondisi yang menunjukkan

adanya peningkatan-peningkatan status seseorang dalam organisasi dalam jalur karier yang telah di tetapkan dalam organisasi yang bersangkutan.

Pertumbuhan karier harus diartikan sebagai peningkatan jabatan secara vertical mengikuti tangga karier, namun dapat pula berupa perubahan jabatan secara horizontal di dalam struktur organisasi. Namun, pertumbuhan karier vertical memprasyaratkan adanya prestasi kerja yang memuaskan yang dihasilkan oleh pegawai secara berkesinambungan, pengembangan kompetensi dan adanya peluang-peluang pengembangan.

Pengembangan karier pegawai dicapai berdasarkan kriteria kemampuan, keahlian dan pengetahuan milik pegawai untuk menduduki jenjang batas yang lebih tinggi, namun dalam era kompetisi global ini, pengembangan karier lebih bersifat *protean career* atau karier yang sering kali berubah sesuai perubahan minat pegawai, nilai-nilai yang dianut, kemampuan dan perubahan di dalam lingkungan kerja. Implikasinya terhadap pola karier pegawai bukan lagi diarahkan untuk mengisi jabatan structural, tetapi terarah pada keberhasilan pegawai secara psikologi. Hal ini akan memotivasi pegawai yang ingin mencapai sukses karier bukan karena ada peluang naik jabatan melainkan mencapai prestasi dalam karier berdasarkan kemampuannya.

PT. Dimas Drillindo berdiri pada tahun 1985. PT Dimas Drillindo ini merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam industri pertambangan minyak bumi dan gas yang berkonsentrasi pada pekerjaan drilling, workover dan service. PT. Dimas Drillindo Duri sebagai perusahaan migas yang terus berkembang, harus didukung oleh ketersediaan sumber daya manusia yang berkualitas demi tercapainya tujuan perusahaan. Berdasarkan pengamatan dan hasil wawancara peneliti dengan HRD PT. Dimas Drillindo Duri bahwa adanya sebagian karyawan yang tidak serius dalam melaksanakan pekerjaan seperti realisasi program kerja yang sering

terlambat dari jadwal yang telah ditetapkan, kurangnya tanggung jawab karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dan adanya kecemburuan sosial antara karyawan yang berbeda agama. Beberapa karyawan yang bekerja di PT Dimas Drillindo Duri juga menyebutkan kepada peneliti bahwa mereka kurang puas bekerja disana, hal ini disebabkan karena atasan yang kurang menghargai pekerjaan karyawan dan sering membeda-bedakan karyawan dari faktor agama yang dianut.

PT. Dimas Drillindo bagian RIG DD memiliki karyawan banyak . dimana karyawan tersebut diharapkan memiliki kinerja yang baik dan maksimal dalam bekerja, guna menunjang keberhasilan dan kemajuan perusahaan, serta mampu menjalankan fungsi perusahaan dengan baik. Untuk masing-masing pekerjaan karyawan dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 1
Jumlah Karyawan PT. Dimas Drillindo Bagian RIG DD Tahun 2016

Jabatan	Jumlah
HES SUPERVISOR	1
CHIEF MECHANIC	2
CHIEF ELECTRICIAN	1
TRUCK PUSHER	3
TOOL PUSHER	3
HES OFFICER	1
DRILLER	1
DERRICKMAN	1
FLOORMAN	2
ROUSTABOUT	1
RIG ADMINISTRASI	1
ACCESS CONTROL MAN	3
ELECTRICIAN	1
MECHANIC	1
BUS DRIVER	1
LOW BUOY OPERATOR	3
TANDEM NAVIGATOR	1
DRILLER RELIEF	1

TOOL PUSHER RELIEF	1
DRILLER RELIEF	1
OFFICE DRIVER	1
	31

Sumber : PT. Dimas Drillindo bagian RIG DD#05

Dari Tabel 1 dapat dilihat bahwa jumlah karyawan pada PT. Dimas Drillindo Duri bagian RIG#DD berjumlah 31 orang serta bagian / bidang masing – masing karyawan.

Untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja agar dapat meraih kepuasan dalam bekerja, PT Dimas Drillindo melakukan evaluasi terhadap seluruh kinerja karyawan atau setiap individu yang memiliki kemampuan yang baik untuk mengembangkan diri akan memperoleh penghargaan di antaranya kenaikan jabatan atau pengembangan karier. Sebab pada dasarnya pengembangan karier merupakan tanggung jawab individu pribadi. Berdasarkan tabel berikut dapat dilihat jumlah karyawan PT Dimas Drillindo bagian RIG#DD yang mengalami pengembangan karier pada tahun 2016:

TABEL 1.2

Jumlah Karyawan Yang Mengalami Pengembangan Karier Pada PT Dimas Drillindo Bagian RIG DD – DURI 2016

Jabatan	Peningkatan	keterangan
CHIEF MECHANIC	HES SUPERVISOR	1 orang
DRILLER	HES OFFICER	1 orang
FLOORMAN	DERRICKMAN	1 orang
ROUSTABOUT	FLOORMAN	1 orang
TANDEM NAVIGATOR	MECHANIC	1 orang

DRILLER RELIEF	DRILLER RELIEF	1 orang
----------------	----------------	---------

Sumber : *PT. Dimas Drillindo bagian RIG DD#05*

berdasarkan tabel diatas dapat dilihat jumlah karyawan yang mengalami kenaikan atau pengembangan karier tahun 2016 di PT Dimas Drillindo Bagian RIG#DD. Sekalipun jumlah karyawan yang mengalami pengembangan karier sangat sedikit dibandingkan jumlah karyawan yang ada, hal ini merupakan penilaian yang baik kerana hanya karyawan yang memperoleh penilaian yang terbaik yang mendapatkan pengembangan karir. Meskipun demikian setiap karyawan memiliki kesempatan yang sama dalam memperoleh pengembangan karier setiap tahunnya.

Sumber daya manusia merupakan asset utama bagi perusahaan yang menjadi perencana dan pelaku aktif berbagai aktifitas dalam suatu organisasi. Mereka mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status, dan latar belakang pendidikan yang dibawa kedalam suatu lingkungan organisasi perusahaan. Mereka bukan seperti uang, mesin, dan materil yang sifatnya positif dan dapat diatur sepenuhnya dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut maka sumber daya manusia perlu di beri dorongan yang cukup agar dapat termotivasi perlu diberikan penghargaan berupa pengembangan karir yang dapat memberikan kepuasan tersendiri bagi karyawan. Salah satu strategi yang harus diimplementasikan oleh pihak manajemen adalah membuat perencanaan dan pengembangan karir bagi seluruh karyawan selama mereka bekerja di perusahaan. Untuk sebagian besar karyawan kepastian karir merupakan hal yang sangat penting karena mereka akan tahu posisi tertinggi yang akan mereka capai, sehingga mereka akan termotivasi dan terus berusaha meningkatkan kemampuan serta loyal terhadap perusahaan.

Pengembangan karier sangat diperlukan karena banyak manfaat, hal ini disebabkan karena adanya tuntutan pekerjaan atau jabatan. Pengembangan karier merupakan upaya instansi dalam

rangka memberikan kesempatan kepada karyawan untuk meniti kariernya ke jenjang karier yang lebih tinggi dalam rangka mendukung pencapaian tujuan instansi. Bentuk pengembangan karier karyawan terdiri dari pelatihan, kenaikan jabatan, kenaikan pangkat.

Berdasarkan pra survey yang dilakukan terkait dengan pengembangan karier dan kepuasan kerja dapat diuraikan sebagai berikut :

1. adanya kecemburuan sosial antara karyawan yang berbeda agama.
2. Adanya beberapa karyawan yang merasa kurang puas dengan jabatan yang diberikan oleh perusahaan karena bukan ahlinya
3. Hubungan karyawan yang kurang harmonis
4. Adanya perampangan (*downsizing*) pada bagian RIG#DD dikarenakan pengembangan karier yang kurang efektif

Berdasarkan latar belakang yang ada, maka penulis tertarik untuk melakukan suatu penelitian yang berjudul “PENGARUH PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT DIMAS DRILLINDO-DURI

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :
“Apakah Pengembangan Karier Berpengaruh Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Dimas Drillindo”.

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian :

- 1) Untuk mengetahui pengembangan karir yang diterapkan oleh karyawan PT. Dimas Drillindo.
- 2) Untuk mengetahui kepuasan kerja karyawan PT Dimas Drillindo
- 3) Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pada PT. Dimas Drillindo.

2. Manfaat Penelitian :

- 1) Bagi penulis
Penelitian ini diharapkan bisa menambah pengetahuan bidang sumber daya manusia dalam mengetahui pengembangan karier terhadap keuasan kerja karyawan serta dapat menganalisa permasalahan dengan menggunakan teori-teori yang ada.
- 2) Bagi perusahaan
Memberikan sumbangan pikiran untuk perusahaan yang diharapkan berguna sebagai bahan masukan dalam usaha menciptakan kepuasan kerja.
- 3) Bagi pihak lainnya
Sebagai bahan acunan dan referensi bagi penelitian lainnya yang berkeinginan untuk melakukan penelitian dan pembahasan terhadap masalah yang sama yang akan datang.

1.4 Sistematika Penulisan

Bagian ini akan dijelaskan sistematika penulisan sebagai berikut :

Bab 1: Pendahuluan

Pada bab ini berisikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

Bab II : Telaah Pustaka

Pada bab ini akan berisikan telaah pustaka, penelitian terdahulu, dan hipotesis,

Bab III : Metode Penelitian Dan Analisis Data

Pada bab ini akan dijelaskan tentang lokasi penelitian, sumber data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data dan analisis data.

Bab IV : Gambaran Umum lokasi Perusahaan

Dalam bab ini berisikan tentang sejarah singkat PT DIMAS DRILLINDO – DURI, visi dan misi, struktur organisasi.

Bab V : Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Dalam bab ini berisikan tentang pembahasan hasil penelitian menyangkut pengembangan karir dan kepuasan kerja.



Bab IV : kesimpulan dan saran

Dalam bab ini penulis menguraikan tentang kesimpulan dan saran yang dapat diambil dari hasil penelitian yang telah dilakukan.

