

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era saat ini perkembangan teknologi sangatlah pesat sehingga persaingan antar perusahaan di era globalisasi semakin tajam dan memanas, maka di dalam persaingan itu faktor yang sangat penting salah satunya merupakan Sumber Daya Manusia, Kumpulan dari sekelompok orang-orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu dengan berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, ketrampilan, pengetahuan dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa), sehingga Sumber Daya Manusia (SDM) dituntut untuk terus-menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif. Oleh karena itu Sumber Daya Manusia harus dituntut untuk mau belajar dan bekerja keras dengan penuh semangat, sehingga potensinya berkembang secara maksimal.

Ini bertujuan Sumber Daya Manusia sanggup menguasai teknologi dengan cepat, adaptif dan responsive terhadap perubahan - perubahan teknologi. Agar perusahaan mampu terus bertahan dan bersaing, dominasi teknologi saja tidak cukup jika tidak ditunjang oleh Sumber Daya Manusia yang handal. Semua potensi Sumber Daya Manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan tersebut. Sebab itu perusahaan dapat memberikan dukungan baik terhadap karyawan melalui lingkungan kerja, kompetensi kerja serta pengembangan karir dan lain - lain.

Lingkungan kerja yang kondusif memberi rasa nyaman memungkinkan para karyawan untuk dapat bekerja secara optimal. Jika karyawan menyukai lingkungan kerja di mana

dia bekerja, maka secara langsung karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, dan melakukan aktivitasnya sehingga waktu untuk kerja akan dipergunakan secara efektif. Namun sebaliknya jika lingkungan kerja tidak memadai akan dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan.

Sebuah studi atau survei melaporkan bahwa 59 persen responden mengaku bahwa lingkungan kerja yang baik dan bisa memberikan kepuasan kerja adalah yang tahu bagaimana cara menghargai keryawannya dalam segala hal. "Adanya pengertian dan penghargaan dari bos atau perusahaan bisa meningkatkan semangat pekerja untuk bisa lebih berprestasi dan meningkatkan kinerja mereka dengan lebih baik" (Kompas.com pada 8 Desember 2021). Dari contoh kasus diatas bahwa peningkatan kepuasan akan pekerjaan juga disebabkan oleh lingkungan kerja lebih menyenangkan, aman dan kondusif untuk peningkatan kepuasan mereka, Namun sebaliknya jika lingkungan kerja tidak nyaman dan tidak kondusif maka akan berpotensi menjadi penyebab adanya ketengangan, karyawan mudah sakit, tidak semangat, merasa membosankan dan sulit berkonsentrasi akan menyebabkan menurunnya produktivitas serta kepuasan karyawan.

Kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh suatu keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan ditempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan (Sutrisno, 2017:203). Sebuah studi kasus pada tahun 2018 menyatakan bahwa faktor risiko stress di lingkungan kerja seperti tugas yang tidak sesuai kompetensi, jenjang karir yang tidak jelas, beban kerja yang tinggi serta jam kerja yang tidak teratur atau tidak fleksibel, penghasilan rendah dan lain sebagainya (Liputan 6 pada 8

Desember 2021). Dari contoh kasus diatas bahwa kompetensi kerja merupakan salah satu komponen penting untuk meningkatkan kepuasan kerja, dengan kata lain kompetensi yang dimiliki oleh karyawan harus mampu mendukung sistem kerja yang ada di perusahaan agar dapat menghadapi persaingan bisnis yang kompetitif namun sering terjadi di sebuah perusahaan menempatkan diposisi karyawan diluar keterampilan yang dimiliki oleh karyawan. Hal ini akan membuat karyawan merasa tidak puas terhadap kinerjanya sendiri.

Tidak hanya kompetensi kerja, Selain itu ada yang menjadi faktor pendukung kepuasan kerja adalah pengembangan karir. Pengembangan karir merupakan hal yang penting dalam mengembangkan serta memperhatikan Sumber Daya Manusia. Pengembangan karir sangat mendukung efektivitas individu, kelompok dan organisasi dalam mencapai tujuan serta dapat menciptakan kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan karir akan membuat karyawan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek dalam pekerjaan mendukung. Sebagian besar orang-orang mengejar karir untuk memenuhi kebutuhan individu secara mendalam serta banyak juga yang mengejar karir dengan rangka untuk mendapatkan kepuasan batin. Dilansir dari laman Topkarir.com "Melalui program pengembangan karir yang terencana, motivasi kerja karyawan akan meningkatkan begitupun dengan kepuasan kerja. Hal tersebut akan mendorong perfoma karyawan menjadi lebih baik dan berdampak positif pada perusahaan itu sendiri".

Oleh karena itu, pengembangan karir begitu penting sehingga kita dapat melihat banyak perusahaan melakukan pelatihan dan pengembangan kepada karyawannya sebagai

salah satu cara untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja karyawan merupakan suatu sikap atau respon dari karyawan terhadap pekerjaan yang saling berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Oleh karena itu reaksi emosional dapat mengakibatkan dorongan yang sangat besar, mulai dari keinginan, tuntutan dan harapan - harapan terhadap pekerjaan yang dihubungkan dengan realitas-realitas yang dirasakan karyawan, sehingga dapat menimbulkan suatu bentuk reaksi emosional yang berwujud perasaan bahagia, perasaan tidak bahagia, perasaan puas ataupun perasaan tidak puas. Maka dari itu bila karyawan belum mampu untuk melampaui batasan dirinya, bisa dikatakan karyawan belum mampu menunjukkan kepuasan secara maksimal. Dengan adanya sebuah permasalahan yang ada diharapkan usaha peningkatan kepuasan karyawan meliputi Lingkungan kerja, Kompetensi kerja, dan Pengembangan karir sangat berpengaruh terhadap seseorang untuk meningkatkan kepuasan karyawan mereka, sehingga perusahaan dapat menjalankan usahanya sesuai dengan yang diharapkan. Dan untuk itu penelitian mengambil judul “ Pengaruh Lingkungan kerja, Kompetensi kerja, dan Pengembangan karir terhadap Kepuasan kerja UD. Aji Batara Perkasa Mandiri Sidoarjo.”

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan UD. Aji Batara Perkasa Mandiri Sidoarjo?
2. Apakah Kompetensi Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan UD. Aji Batara Perkasa Mandiri Sidoarjo?
3. Apakah Pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan UD. Aji Batara Perkasa Mandiri Sidoarjo?
4. Apakah Lingkungan Kerja, kompetensi kerja dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan UD. Aji Batara Perkasa Mandiri Sidoarjo?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan Rumusan masalah diatas, Adapun tujuan dalam penelitian ini yang ingin dicapai yaitu :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan UD. Aji Batara Perkasa Mandiri Sidoarjo
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi kerja terhadap kepuasan kerja UD. Aji Batara Perkasa Mandiri Sidoarjo
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja UD. Aji Batara Perkasa Mandiri Sidoarjo
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan kerja, kompetensi kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja UD. Aji Batara Perkasa Mandiri Sidoarjo

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Secara Teoris

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan banyak wawasan dan masukan ilmu pengetahuan sebagai bahan kajian untuk ilmu ekonomi khususnya Sumber Daya Manusia (SDM) dalam kaitannya dengan pengaruh lingkungan kerja, kompetensi kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja

1.4.2 Secara Praktis

1. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan dalam usaha meningkatkan kualitas kepuasan kerja karyawan dalam Lingkungan kerja, kompetensi kerja dan pengembangan karir sehingga perusahaan mampu mewujudkan apa yang diharapkan perusahaan secara efektif dan efisien.

2. Bagi Universitas PGRI Adi Buana Surabaya

Sebagai salah satu bentuk kepedulian dan ikut sertaan Universitas terhadap dunia kerja dalam menghadapi kendala serta masalah yang sedang terjadi saat ini.

3. Bagi Peneliti Sendiri

Sebagai penambah wawasan dan pengetahuan tentang berbagai permasalahan dalam bidang usaha, serta dapat belajar mengatasi permasalahan sebagai bekal untuk menghadapi masalah dilapangan atau diluar setelah tulus nantinya.