

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Persaingan di era globalisasi semakin ketat terutama persaingan antar perusahaan. Dalam rangka meningkatkan daya saing, perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia adalah sumber daya yang memiliki akal, keinginan, pengetahuan dan keterampilan. Semua kemampuan yang dimiliki oleh sumber daya manusia dapat berpengaruh pada upaya perusahaan mencapai tujuan dari perusahaan (Marjuni, 2015:5).

Sumber daya manusia (SDM) merupakan sumber daya yang penting dalam sebuah perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia sebuah perusahaan tidak dapat melakukan kegiatannya. Sumber daya manusia adalah sumber daya yang terlibat secara langsung dalam menjalankan atau mengelola sumber daya lain sehingga dapat berfungsi sebagaimana mestinya guna mencapai tujuan dari perusahaan. Dalam mencapai tujuannya perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas. Oleh karena itu perusahaan memiliki peran dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia, sehingga sumber daya manusia perlu dikelola dengan baik agar tujuan perusahaan dapat tercapai sesuai yang diharapkan.

Selain meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan mencapai tujuan perusahaan, pengelolaan sumber daya manusia yang baik juga dapat berdampak pada kepuasan kerja karyawan. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik dapat diwujudkan perusahaan dengan merencanakan pengembangan karir karyawan, pemberian motivasi kepada

karyawan dan memperhatikan lingkungan kerja disekitar karyawan sehingga karyawan merasa puas dalam melakukan pekerjaannya.

PT Ramayana Lestari sentosa, Tbk Bungurasih Sidoarjo merupakan salah satu usaha ritel yang ada di Indonesia. Kegiatan utama perusahaan adalah perdagangan umum yang menjual barang seperti pakaian, aksesoris dan sepatu dari berbagai *brand*. Setiap *brand* yang ada memiliki beberapa SPG yang bertanggung jawab atas penjualan produk sesuai dengan target yang telah ditetapkan. PT RamayanaLestari Sentosa, Tbk Bungurasih Sidoarjo memiliki 50 SPG dengan masa kerja dan serta usia mulai dari 20 tahun sampai usia 50 tahun. Dilihat dari masa kerja, usia serta tanggung jawab pekerjaan diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Dalam hal ini dapat diwujudkan dengan memperhatikan pengembangan karir bagi karyawan yang bertujuan agar karyawan merasa bahwa pekerjaannya mendapat pengakuan dari perusahaan.

Meningkatkan motivasi kerja pada karyawan juga diperlukan dengan tujuan karyawan mau bekerja untuk mencapai tujuan serta merasa nyaman terhadap pekerjaannya. Selain itu perusahaan juga perlu memperhatikan kondisi lingkungan kerja, seperti suhu udara, keamanan serta kondisi lingkungan lainnya yang diharapkan karyawan dapat merasa nyaman dan aman dalam bekerja. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik diharapkan dapat memunculkan kepuasan dari karyawan atas pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan. Oleh karena itu penulis tertarik untuk mengetahui bagaimana perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia terutama pada sales

promotion girl (SPG) supaya merasa puas akan pekerjaan dan dapat bekerja untuk waktu yang lama.

Setiap karyawan berhak mendapat kesempatan untuk mengembangkan karir dalam bekerja. Pengembangan karir adalah perubahan yang dilakukan oleh seseorang secara individu dalam mencapai rencana karir (Siagian, 2007:215 dalam Azizi, 2020). Jenjang karir seseorang dapat mengalami peningkatan apabila seseorang memiliki keinginan untuk mendapat tantangan lebih dalam bekerja guna mendapat status dan kekuasaan yang lebih besar. Sehingga perusahaan perlu merencanakan pengembangan karir bagi setiap karyawan. Semakin baik kesempatan yang diberikan perusahaan dalam memberikan pengembangan karir maka kepuasan kerja karyawan semakin besar dapat berdampak pada hasil kerja yang lebih baik.

Motivasi merupakan kegiatan untuk memberikan daya penggerak atau pendorong yang dapat memberikan gairah kerja kepada seseorang sehingga seseorang dapat bekerjasama, dapat bekerja secara efektif dengan upaya atau kemampuan agar mendapat kepuasan (Hasibuan, 2013:143 dalam Sunarsi 2018). Motivasi kerja yang tinggi dapat membantu karyawan dalam menjalankan pekerjaan dengan baik. Motivasi juga dapat membuat karyawan untuk bekerja dengan segenap kemampuan dan potensi yang dimiliki guna mencapai tujuan yang diinginkan. Semakin besar motivasi kerja yang dimiliki karyawan maka karyawan tidak akan merasa terbebani dalam bekerja sehingga karyawan juga akan merasa puas akan pekerjaan yang telah dilakukan.

Pada dasarnya setiap perusahaan berusaha untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik bagi karyawan. Lingkungan kerja merupakan seluruh hal disekitar karyawan

yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas atau pekerjaan untuk memperoleh hasil yang maksimal serta dapat bekerja dengan nyaman (Nuraini, 2013:97 dalam Wuwungan, R.Y., Taroreh, R.N., & Uhing, 2017). Lingkungan kerja adalah faktor yang dapat mempengaruhi kegiatan karyawan dimana lingkungan yang nyaman dan aman diharapkan dapat membantu karyawan untuk lebih bersemangat dan lebih giat dalam bekerja. Rasa aman dan nyaman yang dirasakan karyawan juga diharapkan mampu meningkatkan kepuasan kerja dari karyawan.

Selain itu, kepuasan kerja yang mencakup kondisi dan kecenderungan perilaku pada karyawan tidak tampak nyata akan tetapi dapat diwujudkan dengan hasil kerja yang baik. kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong karyawan bekerja secara produktif. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional secara positif dari hasil evaluasi pengalaman kerja. Kepuasan kerja dapat muncul apabila harapan dari seorang karyawan tidak dapat terpenuhi (Mathis dan Jackson, 206:121 dalam Lagonah, S., Pio, R., & Kaunang, 2013).

Dari pemaparan diatas peneliti tertarik untuk meneliti terkait kepuasan karyawan dengan judul : **Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Sales Promotion Girl (SPG) Pada PT Ramayana Lestari Sentosa, Tbk Bungurasih Sidoarjo.**

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja *Sales Promotion Girl* (SPG) pada PT Ramayana Lestari Sentosa, Tbk Bungurasih Sidoarjo?

2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja *Sales Promotion Girl* (SPG) pada PT Ramayana Lestari Sentosa, Tbk Bungurasih Sidoarjo?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja *Sales Promotion Girl* (SPG) pada PT Ramayana Lestari Sentosa, Tbk Bungurasih Sidoarjo?
4. Apakah pengembangan karir, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja *Sales Promotion Girl* (SPG) PT Ramayana Lestari Sentosa Bungurasih Sidoarjo?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja *Sales Promotion Girl* (SPG) pada PT Ramayana Lestari Sentosa, Tbk Bungurasih Sidoarjo.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja *Sales Promotion Girl* (SPG) pada PT Ramayana Lestari Sentosa, Tbk Bungurasih Sidoarjo.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan terhadap kepuasan kerja *Sales Promotion Girl* (SPG) pada PT Ramayana Lestari Sentosa, Tbk Bungurasih Sidoarjo.
4. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan *Sales Promotion Girl* (SPG) pada PT Ramayana Lestari Sentosa, Tbk Bungurasih Sidoarjo.

1.4 Manfaat penelitian

1. Manfaat Bagi PT Ramayana Lestari Sentosa, Tbk Bungurasih Sidoarjo
Hasil dari penelitian mengenai kepuasan kerja *Sales Promotion Girl* (SPG) diharapkan mampu membantu pihak instansi dalam memperbaiki dan menyusun kebijakan perusahaan guna meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
2. Manfaat Bagi Penulis
Bermanfaat menambah wawasan dan pengalaman serta menjadi pembanding antara teori yang didapatkan dibangku kuliah dengan penerapannya pada dunia kerja dan masyarakat. Serta digunakan sebagai syarat mencapai gelar Sarjana.
3. Manfaat Bagi Universitas
Diharapkan dapat menambah referensi untuk penelitian selanjutnya mengenai sumber daya manusia. Khususnya penelitian mengenai kepuasan kerja karyawan.