

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

Dalam mencapai suatu tujuan, setiap perusahaan maupun organisasi sangat memerlukan Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai elemen utama atau yang paling *essential*. Kehidupan perusahaan bergantung pada seberapa pengalaman dan kemampuan dalam memanfaatkan peluang serta mengatasi suatu ancaman dari dalam maupun luar perusahaan. Hal ini dikarenakan adanya perbedaan latar belakang setiap tenaga kerja yang meliputi pendidikan, pengalaman, ekonomi, dan lain sebagainya. Maka setiap perusahaan membutuhkan sebuah sistem manajemen SDM yang efektif dan efisien, agar SDM yang ada dapat dikelola dan dimanfaatkan oleh perusahaan dan tidak menghambat tujuan perusahaan. Serta perusahaan juga dapat mengikuti perubahan yang terjadi maupun yang akan terjadi dengan proses adaptasi yang lebih mudah, cepat, dan juga efisien, di mana memanfaatkan teknologi dan modal besar yang sudah dimiliki (Puspitasari, 2021).

Kegiatan bisnis yang sekarang ini semakin tumbuh dan berkembang pesat menjadikan perusahaan juga diharuskan mampu bersaing dengan perusahaan-perusahaan lain. Keberhasilan suatu perusahaan dapat diraih apabila memiliki faktor SDM yang berkualitas dan kompeten Yakup (2017). Karakteristik SDM tersebut dapat membantu dalam meningkatkan performa serta kemajuan bagi perusahaan. Maka dari itu, perusahaan menuntut para tenaga kerja supaya menjadi orang yang kompeten serta unggul ketika menjalankan setiap pekerjaannya. Dengan demikian, perusahaan juga harus berusaha dalam memperoleh serta melakukan penempatan karyawannya dengan disesuaikan terhadap bidang serta keahliannya.

Pada suatu Perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) tentunya membutuhkan SDM pekerja. Sebagai suatu badan usaha atas kepemilikan negara, SDM didalamnya diharuskan mampu bekerja secara profesional serta dapat bertanggung jawab sesuai dengan ketentuan yang ada pada perusahaan. Sebagai SDM pada Perusahaan BUMN, maka sudah sebaiknya mampu membentuk suatu hubungan yang strategis antar sesama SDM, mampu mengambil keputusan yang sesuai dengan tujuan perusahaan. SDM pada Perusahaan BUMN diharapkan untuk

berkontribusi bagi kemajuan perusahaan untuk bangsa dan negara Indonesia (Abdullah, 2021).

Dalam pencapaian target, perusahaan diharuskan memiliki karyawan yang saling bersatu dan memiliki kinerja yang mampu mencapai keberhasilan serta kemajuan bagi perusahaan. Dalam proses tersebut, perusahaan diwajibkan untuk memperhatikan kepuasan kerja para karyawannya Amiluddin dkk. (Amiluddin et al., 2021). Kepuasan kerja merupakan suatu faktor penting dan harus dimiliki karyawan dalam melakukan pekerjaan. Wujud keselarasan antara harapan terhadap umpan balik dari perusahaannya disebut dengan kepuasan kerja. Demikian juga sebagai suatu tolak ukur dari proses pengembangan individu yang sifatnya berkelanjutan pada suatu perusahaan.

Selain itu, kepuasan kerja termasuk bentuk rasa dari karyawan terkait pekerjaannya. Jika tingkat kepuasan kerja dari karyawannya semakin tinggi, demikian bisa mempengaruhi karyawannya ketika menyelesaikan pekerjaan. Menurut Wijaya (2017) perasaan puas pada setiap karyawan akan berbeda sesuai dengan nilai yang ada di dirinya masing-masing sesuai dengan keinginannya. Ketika nilai tersebut tidak didapatkan maka kepuasan yang dia rasakan akan menurun. Kemudian akan mempengaruhi pada pekerjaannya dan berakibat juga pada target perusahaan yang tidak tercapai.

Berdasarkan hasil observasi awal penelitian melalui kuesioner dengan jumlah 36 responden, terdapat beberapa karyawan yang kurang puas pada faktor pengembangan karier, lingkungan kerja, dan *employee engagement*. Kurangnya kepuasan kerja pada faktor pengembangan karier dikarenakan adanya karyawan yang merasa bahwa belum adanya kejelasan mengenai jenjang karier setiap karyawannya. Hal ini diketahui dari hasil observasi awal melalui kuesioner.

Tabel 1 Saya Merasa Puas Bekerja di Perusahaan Ini

Skala	Responden	Persentase
1 = Sangat Tidak Setuju	1	2.7%
2 = Tidak Setuju	9	25%
3 = Ragu-Ragu	16	44.4%
4 = Setuju	7	19.4%
5 = Sangat Setuju	3	8.3%

Alicia Jeffryna Putri, 2022

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIER, LINGKUNGAN KERJA, DAN EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT RAJAWALI NUSANTARA INDONESIA (PERSERO)

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Manajemen

[www.upnvj.ac.id - www.library.upnvj.ac.id – www.repository.upnvj.ac.id]

Sumber: data diolah

Merujuk pada tabel 1, tampak yakni dari 36 respondennya terdapat 3 responden menyatakan sangat setuju sementara 7 responden lainnya setuju terhadap kepuasan kerja yang mereka rasakan di perusahaan ini. Di sisi lain, terdapat 16 respondennya dengan jawaban ragu-ragu, 19 responden memberik jawaban tidak setuju, sementara 1 respondennya memberikan jawaban sangat tidak setuju terhadap kepuasan kerja yang mereka rasakan diperusahaan ini.

Hasil dari observasi awal juga didukung oleh data hasil wawancara dengan VP SDM & Umum, terkait kepuasan kerja pegawai di perusahaan tersebut menjelaskan bahwa belum ada penelitian lebih lanjut mengenai kepuasan kerja pegawainya. Narasumber mengatakan bahwa memungkinkan sekali terdapat beberapa pegawai yang merasa tidak puas atas pekerjaannya ataupun dari faktor lain, seperti kurang merasa nyaman dengan kondisi di tempat kerja. Narasumber juga mengatakan terkait dengan rekan kerja yang kurang menciptakan rasa saling *support*. Selain itu juga narasumber mengatakan bahwa jam kerja yang tidak tentu dan kadang diluar jam kerja yang menjadi penurunan semangat dan rasa puas atas pekerjaannya.

Adapun faktornya yang berdampak pada kepuasan kerja salah satunya ialah pengembangan karier. Setiap individu membutuhkan suatu pengembangan karier agar dapat meningkatkan karakter seorang karyawan. Dengan adanya pengembangan karier, menjadikan setiap karyawan memiliki peluang untuk maju dan mendapatkan kejelasan jenjang kariernya Akhmal dkk. (2018). Tidak hanya bagi karyawan, namun juga terdapat manfaat bagi perusahaannya. Demikian disebabkan karyawannya akan menilai perusahaannya memperhatikan kepentingan karyawannya, tidak hanya kepentingan perusahaan.

Apabila hal-hal mengenai pengembangan karier karyawan telah dimiliki, hal itu bisa memunculkan rasa kepuasan kerja karyawan. Akan tetapi, apabila sebaliknya bisa menyebabkan ketidak puasan kerja karyawan. Kejelasan karier karyawan melalui pengembangan karier akan sangat memberi kepuasan kerja, hal ini dikarenakan semakin semangat dan semakin meningkatnya motivasi kerja pegawai. Pengembangan karier dirasa sangat dibutuhkan bagi karyawan di suatu

perusahaan dimana kepuasan karyawan akan mempermudah karyawan menyelesaikan pekerjaannya dan mencapai tujuan perusahaan.

Tabel 2 Perusahaan Memiliki Kejelasan Dalam Peningkatan dan Pengembangan Karier Saya

Skala	Responden	Persentase
1 = Sangat Tidak Setuju	1	2.7%
2 = Tidak Setuju	12	33.3%
3 = Ragu-Ragu	11	30.5%
4 = Setuju	6	16.6%
5 = Sangat Setuju	6	16.6%

Sumber: data diolah

Berdasarkan tabel 2, tampak merujuk pada 36 respondennya terdapat 6 responden menyatakan sangat setuju dan 6 responden lainnya setuju terhadap perusahaan memiliki kejelasan dalam peningkatan dan pengembangan karier karyawan. Di sisi lain, terdapat 11 responden yang menjawab ragu-ragu, 12 respondennya memberikan jawaban tidak setuju, dan 1 respondennya memberikan jawaban sangat tidak setuju terhadap perusahaan yang memiliki kejelasan dalam peningkatan dan pengembangan karier.

Selain pengembangan karier, terdapat faktor lain yang juga memiliki peluang memberikan sebuah kontribusi bagi kepuasan kerja karyawan yaitu lingkungan kerja. Menurut Omah & Pramudena (2020) lingkungan kerja karyawan merupakan seluruh hal yang berada di sekeliling perusahaan, mencakup internal ataupun eksternalnya. Hal ini bisa memengaruhi karyawan ketika melaksanakan tugasnya. Sebagai suatu organisasi, perusahaan sangat penting untuk memberi perhatian lebih kepada kondisi lingkungan kerja. Kenyamanan yang didapatkan oleh para karyawan pada lingkungan kerja akan meningkatkan produktivitas kerja dan dapat berkontribusi penuh dalam mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Sinambela dalam Yulianti & Prasasti (2020) jika lingkungan kerja dirasa aman dan nyaman oleh para karyawan, maka bisa menyebabkan dampak karyawannya memiliki tingkat kepuasan kerjanya yang tinggi. Adapun lingkungan kerjanya juga termasuk kondisi antar sesama karyawan, ataupun karyawan dengan atasannya. Jika SDM dapat saling bekerja sama dan saling berusaha lebih dalam meraih tujuan perusahaannya, maka lingkungan kerjanya yang dinilai baik bisa

tercipta serta menjadikan timbulnya kepuasan kerja karyawannya. Maka, lingkungan kerja diyakini mempengaruhi kepuasan kerja dari karyawannya.

Kemudian kurangnya rasa puas karyawan juga terdapat pada faktor lingkungan kerja. Beberapa karyawan merasa kurang aman dan nyaman terhadap rekan kerjanya ataupun atasannya. Demikian bisa sangat mengganggu kinerja dari karyawannya dalam menyelesaikan pekerjaannya dan akan berdampak pada rendahnya kepuasan kerja serta mengakibatkan lambannya perusahaan dalam mencapai tujuannya. Selain itu, perasaan aman dan nyaman seorang karyawan terhadap rekan kerja maupun atasan sangat penting. Dengan adanya rasa aman dan nyaman, karyawan akan lebih mudah dalam berdiskusi dengan rekan kerja maupun atasannya, terutama jika karyawan merasa kesulitan akan pekerjaannya.

Tabel 3 Saya Merasa Aman dan Nyaman Dengan Rekan Kerja Meskipun Atasannya

Skala	Responden	Persentase
1 = Sangat Tidak Setuju	0	0%
2 = Tidak Setuju	12	33.3%
3 = Ragu-Ragu	12	33.3%
4 = Setuju	11	30.5%
5 = Sangat Setuju	2	5.5%

Sumber: data diolah

Merujuk pada tabel 3, tampak dari 36 respondennya terdapat 2 respondennya menyatakan sangat setuju, 11 respondennya menyatakan setuju serta 11 responden lainnya respondennya menyatakan ragu-ragu, 12 respondennya menyatakan tidak setuju, serta tidak terdapat respondennya yang memberikan jawaban sangat tidak setuju terhadap perasaan aman dan nyaman dengan rekan kerja maupun atasan.

Selanjutnya, *employee engagement* atau keterikatan pegawai juga menjadi faktor timbulnya kepuasan kerja. Suhery dkk. (2020) menjelaskan pengertian dari *employee engagement* merupakan merupakan suatu keadaan di mana pegawai terlibat dalam suatu pekerjaan di perusahaannya, di mana mempengaruhi kondisi psikologis, kepercayaan diri, dan sikap optimis yang mendorong kepuasan. Tidak hanya pekerjaan, namun juga pegawai terlibat dalam pengambilan keputusan serta memberikan ide-ide yang akan membantu memajukan dan mengembangkan perusahaan. *Employee engagement* juga dapat dikatakan sebagai komitmen

karyawan akan perusahaannya dan memiliki rasa antusias yang lebih untuk berusaha maksimal terhadap organisasinya.

Employee engagement dapat memberikan pengaruh pada kepuasan kerja dari karyawannya. Karena *employee engagement* termasuk perihal penghubung antara kepuasan kerjanya dengan perusahaan. Penjelasan menurut Nafiudin (2020) seorang karyawan dengan adanya sistem *employee engagement* yang tinggi dan stabil maka akan berdampak pada kepuasan kerjanya secara lebih, dibanding terhadap karyawan dengan tidak memiliki keterikatan kerja. Setiap perusahaan sebaiknya memperhatikan tipe karyawannya agar keterikatan kerja dapat terjalin dan menguntungkan karyawan juga perusahaan.

Selain itu faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu *employee engagement*. Ditemukan juga bahwa sebagian karyawannya akan menjadi kurang merasa puas terhadap keterikatan karyawan pada perusahaannya. Keterikatan tersebut merupakan hal yang penting, terutama *employee engagement* mempengaruhi kepuasan kerja dari karyawannya. Jika hal tersebut justru merasa rendah bisa dikarenakan kurangnya atasan dalam mendorong karyawan memberikan aspirasinya yang berbentuk gagasan ataupun saran. Dorongan yang dilakukan oleh atasan ataupun rekan kerja akan pada karyawannya berdampak positif terhadap *employee engagement* yang mempengaruhi kepuasan kerjanya..

Tabel 4 Saya Merasa Puan dengan Keterikatan Karyawan yang Terjadi Pada Perusahaan

Skala	Responden	Persentase
1 = Sangat Tidak Setuju	0	0%
2 = Tidak Setuju	12	33.3%
3 = Ragu-Ragu	11	30.5%
4 = Setuju	9	25%
5 = Sangat Setuju	4	11.1%

Sumber: data diolah

Merujuk pada tabel 4, tampak dari 36 respondennya terdapat 4 respondennya menyatakan sangat setuju, 9 respondennya menyatakan setuju, 11 respondennya menyatakan ragu-ragu, 12 respondennya menyatakan tidak setuju, serta tidak ditemukan respondennya yang menyatakan sangat tidak pada terhadap kepuasan karyawannya terkait keterikatan kerja karyawan pada perusahaannya.

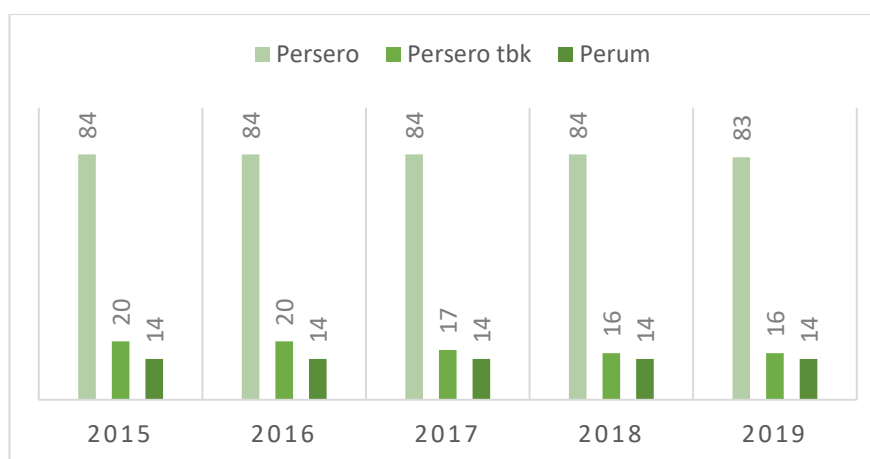
Alicia Jeffryna Putri, 2022

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIER, LINGKUNGAN KERJA, DAN EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT RAJA WALI NUSANTARA INDONESIA (PERSERO)

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Manajemen

[www.upnvj.ac.id - www.library.upnvj.ac.id – www.repository.upnvj.ac.id]

Badan Usaha Milik Negara (BUMN) menjadi badan usaha atas kepemilikan Negara dan Pemerintah Indonesia. Pada Undang-Undang (UU) Nomor 19 Tahun 2003, definisi BUMN ialah badan usaha dimana bagian dari modalnya dengan minimal 51% atau seluruh modalnya dimiliki oleh Negara dan suatu kekayaan Negara yang dipisahkan (Romadhan, 2021). Seluruh kegiatan Perusahaan BUMN juga terkoordinasi serta dikelola oleh Kementerian BUMN di bawah pimpinan Menteri BUMN. Perusahaan BUMN di Indonesia terdiri dari 3 bentuk perusahaan, yaitu Perseroan, Perusahaan Umum (Perum), dan Perseroan tbk. Di Tahun 2019, Perusahaan BUMN di Indonesia berjumlah 113 perusahaan dan di seluruh sektor usaha.



Sumber: Badan Pusat Statistik (BPS), data diolah

Gambar 1 Jumlah Perusahaan BUMN Tahun 2015-2019

Dalam penelitian yang dilakukan, penulis memakai objek penelitiannya dalam Perusahaan BUMN, yaitu PT Rajawali Nusantara Indonesia (Persero) yang termasuk perusahaan induk dengan menaungi beberapa anak perusahaan, diantaranya yaitu PT Perikanan Nusantara, PT Rajawali Nusindo, PT Candi Baru dan lain sebagainya. PT Rajawali Nusantara Indonesia ini sedang memprioritaskan bisnisnya yang berada pada sektor pangan, dan berkontribusi dalam mendorong program pemerintah mencapai ketahanan pangan nasional.

Kemudian penjabaran sebelumnya didukung dengan beberapa penelitian sebelumnya. Penelitian Akhmal dkk. (2018) menemukan yakni pengembangan karier memberikan pengaruh secara positif pada kepuasan kerja karyawannya dalam PT X. Penulis juga menemukan pengembangan karier pada kepuasan kerja mempunyai pengaruh secara positif pada kepuasan kerja karyawannya di

Alicia Jeffryna Putri, 2022

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIER, LINGKUNGAN KERJA, DAN EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT RAJAWALI NUSANTARA INDONESIA (PERSERO)

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Manajemen

[www.upnvj.ac.id - www.library.upnvj.ac.id - www.repository.upnvj.ac.id]

perusahaan perkebunan Tanjung Morawa. Selanjutnya penelitian Rahayu dkk. (2019) mengatakan bahwa pengembangan karier mempunyai pengaruh signifikan serta positif pada kepuasan kerja. Hasilnya menyatakan bahwa pengembangan karier akan terbentuk jika dilakukan pemfokusan pada manajemen karier.

Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Santoso & Sidik (2020) pengembangan karier secara terpisah memberikan pengaruh dengan signifikan serta positif pada kepuasan kerja karyawannya. Penulis juga berpendapat yakni pengembangan karier yang berjalan dengan baik akan berdampak positif pada kepuasan kerjanya. Berbeda dengan penelitian Tobing (2016) menemukan pengembangan karier tidak memberikan pengaruh dengan signifikan pada kepuasan kerja karyawan.

Penelitian Taheri dkk. (2020) mengatakan bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan yang signifikan pada kepuasan kerjanya. Penulis mengatakan yakni kepuasan kerja karyawan bergantung pada keadaan lingkungan kerjanya, dan lingkungan kerja dengan tergolong baik menjadi kewajiban bagi perusahaan. Berbeda dengan penelitian Apriyani & Iriyanto (2020) yakni kepuasan kerja memberikan pengaruh secara negative serta tidak signifikan pada kepuasan kerjanya. Demikian dikarenakan mayoritas karyawan berdomisili di sekitar perusahaan sehingga tidak mempengaruhi kepuasan kerja.

Kemudian berbeda dengan penelitian sebelumnya, penelitian Ardianti dkk. (2018) didapatkan yakni lingkungan kerja mempunyai pengaruh secara signifikan pada kepuasan kerjanya. Penulis berpendapat semakin baiknya lingkungan kerja mampu mengoptimalkan kepuasan kerja dari karyawannya. Terutama lingkungan kerja dengan nyaman, akrab, serta supportif. Namun, berbeda pula dengan penelitian Santoso & Sidik (2020) mendapati lingkungan kerja secara parsial tidak terdapat pengaruhnya yang signifikan pada kepuasan kerjanya.

Selanjutnya terdapat penelitian Goestjahjanti (2020) menemukan yakni *employee engagement* mempunyai pengaruh serta tergolong signifikan pada kepuasan kerja karyawannya. Penulis menyatakan jika *employee engagement* dari perusahaannya tinggi akan mendorong tingginya kepuasan kerja karyawannya. Terdapat juga penelitian Suhery dkk. (2020) menemukan yakni *employee engagement* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan pada kepuasan

kerjanya. Penulis juga berpendapat bahwa setiap perusahaan perlu menciptakan *employee engagement* dengan karyawannya agar meningkatkan kepuasan kerjanya.

Di samping hal tersebut, terdapat juga penelitian Rachman dkk. (2016) menemukan yakni *employee engagement* terdapat pengaruhnya secara positif dan signifikan pada kepuasan kerja dari perawat yang bekerja pada RS Wawa Husada Kepanjen. Hal ini ditunjukkan dari para pekerja yang melakukan pekerjaan dengan sepenuh hati walaupun diharuskan bekerja melebihi jam kerjanya. Kemudian lain halnya terhadap penelitian Atthohiri (2021) menemukan yakni *employee engagement* tidak memberikan pengaruhnya secara signifikan pada kepuasan kerjanya dari karyawan. Hal ini terjadi dikarenakan responden yang terlibat dalam *employee engagement* belum mencapai titik yang dapat menimbulkan rasa kepuasan karyawannya dalam bekerja.

Penelitian yang dilaksanakan dipergunakan sebagai pengembangan dari penelitian terhadulu yang meneliti mengenai variabel yang sama, yaitu pengembangan karier, lingkungan kerja, dan *employee engagement*. Maka, berdasarkan pemaparan penulis, maka penulis ingin melaksanakan penyelidikan mengenai **“Pengaruh Pengembangan Karier, Lingkungan Kerja, dan *Employee Engagement* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Rajawali Nusantara Indonesia (Persero)”**.

I.2 Perumusan Masalah

Merujuk pada penjelasan dari latar belakang, penulis menyusun beberapa perumusan masalahnya dalam penelitian, antara lain:

1. Apakah terdapat pengaruh antara pengembangan karier terhadap kepuasan kerja karyawan PT Rajawali Nusantara Indonesia (Persero)?
2. Apakah terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Rajawali Nusantara Indonesia (Persero)?
3. Apakah terdapat pengaruh antara *employee engagement* terhadap kepuasan kerja karyawan PT Rajawali Nusantara Indonesia (Persero)?
4. Apakah pengembangan karier, lingkungan kerja, dan *employee engagement* secara bersamaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Rajawali Nusantara Indonesia (Persero)?

I.3 Tujuan Penelitian

Penelitian yang dilakukan berupaya mendapatkan jawaban atas permasalahan, tujuan dilaksanakannya penelitian antara lain untuk:

1. mengetahui serta membuktikan apakah pengembangan karier memberikan pengaruh pada kepuasan kerja karyawannya di PT Rajawali Nusantara Indonesia (Persero).
2. mengetahui serta membuktikan apakah lingkungan kerja b memberikan pengaruh pada kepuasan kerja karyawannya di PT Rajawali Nusantara Indonesia (Persero).
3. mengetahui serta membuktikan apakah *employee engagement* ber memberikan pengaruh pada kepuasan kerja karyawannya di PT Rajawali Nusantara Indonesia (Persero).
4. mengetahui serta membuktikan apakah pengembangan karier, lingkungan kerja, maupun *employee engagement* secara bersamaan memberikan pengaruh pada kepuasan kerja karyawannya di PT Rajawali Nusantara Indonesia (Persero).

I.4 Manfaat Hasil Penelitian

Penelitian yang dilaksanakan kali ini memiliki manfaat antara lain:

1. Manfaat Teoritis

Dengan hasilnya yang didapatkan ini harapannya bisa menambah sumber referensi informasi serta pengetahuan untuk penelitian selanjutnya bagi mahasiswa Program Studi Manajemen dengan Konsentrasi Sumber Daya Manusia (SDM).
2. Manfaat Praktis
 - a. Sebagai bahan masukan untuk perusahaannya, yang nantinya penelitian bisa dimanfaatkan untuk dijadikan rekomendasi serta juga dipertimbangkan bagi PT Rajawali Nusantara Indonesia (Persero).
 - b. Sebagai tempat penulis menerapkan pengetahuan serta ilmu yang didapatkan dari Program Studi S1 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).