

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

Periode globalisasi yang dikenal sebagai "perubahan laut" telah membuat tingkat pertumbuhan bisnis di seluruh dunia menjadi sangat tinggi, yang mengakibatkan persaingan sengit di antara bisnis khusus. Perusahaan sangat membutuhkan Sumber Daya Manusia (SDM), serta sebagai komponen utama atau terpenting dalam mencapai tujuannya.. Peranan manusia dalam perusahaan dan organisasi sangat penting maka perlu adanya kerja sama yang baik dalam melaksanakan suatu tujuan perusahaan. Hidup nyaman di dalam bisnis bergantung pada kemampuan dan kapasitas seseorang untuk memanfaatkan peluang dan menghadapi tantangan baik dari luar maupun dalam bisnis. Hal ini disebabkan adanya perbedaan laten antara persyaratan pekerjaan masing-masing individu, seperti di bidang pendidikan, bisnis, ekonomi, dan bidang lainnya. Oleh karena itu, setiap bisnis memerlukan sistem pengelolaan sumber daya manusia yang terpisah dan efektif sehingga sumber daya manusia yang ada dapat digunakan oleh bisnis tanpa mengganggu tujuannya. Menurut (Yakup, 2017) Perusahaan sekarang harus mampu bersaing dengan perusahaan lain karena operasi bisnis yang berkembang pesat dan meningkat. Jika sebuah perusahaan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan kompeten, itu bisa berhasil.

Selain itu, pelaku bisnis dapat mengantisipasi perubahan yang telah atau akan terjadi dan juga menggunakan proses penyesuaian yang lebih lugas, efisien, serta efektif dengan memanfaatkan teknologi dan model bisnis bermakna yang telah dimilikinya. (Puspitasari, 2021). Karakteristik SDM tersebut dapat membantu kinerja organisasi dan kesejahteraan secara keseluruhan. Kinerja dan kemajuan perusahaan dapat dibantu oleh sifat-sifat SDM ini. Akibatnya, korporasi mengharapakan karyawan untuk melakukan setiap tugas dengan kompetensi dan keunggulan. Oleh karena itu, perusahaan harus bekerja untuk mempekerjakan dan menempatkan pekerja sesuai dengan spesialisasi dan bidang studinya.

Pada PT XYZ adalah perusahaan terkemuka di bidang konsultansi enjiniring ketenagalistrikan. PT XYZ yang merupakan Entitas Anak dari PT Perusahaan

Listrik Negara (Persero) tentunya membutuhkan SDM pekerja. Menghadapi pergeseran besar tren energi dari energi fosil menjadi energi terbarukan di Indonesia, PT XYZ merupakan salah satu konsultan enjiniring pertama di Indonesia yang menjadikan tantangan ini sebagai peluang untuk mendukung sepenuhnya program pemerintah tentang bauran energi dengan 23 persen energi terbarukan pada tahun 2025. Sebagai Entitas anak cabang PT Perusahaan Listrik Negara (Persero), SDM dalam suatu bisnis harus mampu bekerja dalam kapasitas profesional dan memiliki kemampuan untuk menjaga fokus sesuai dengan tujuan perusahaan. Sebagai SDM pada Perusahaan PT Perusahaan Listrik Negara maka sudah diharuskan mampu menciptakan kemitraan strategis antar SDM dan mampu mengembangkan ide yang sejalan dengan tujuan perusahaan. SDM pada PT XYZ diharapkan untuk berkontribusi terhadap kebutuhan bisnis perusahaan bagi masyarakat Indonesia dan bangsa.

Dalam perolehan tujuan, perusahaan diperlu kan ada tenaga kerja yang bersama bersatu serta ada kemampuan yang bisa menyentuh keberhasilan dan juga perkembangan buat perusahaan . Dalam cara itu, perusahaan diharuskan guna mencermati kepuasan kerja para tenaga kerjanya. (Amiluddin dkk., 2021) Kepuasan kerja yaitu sebuah aspek bernilai serta perlu dipunyai setiap karyawan dalam melaksanakan karier. bentuk keselarasan antara tujuan sasaran balik dari perusahaan nya disebut dengan kepuasan kerja . begitu pula selaku sebuah dorong ukur dari cara pengembangan individu yang tabiatnya terus-menerus pada sebuah perusahaan

Dalam situasi ini, "semangat kerja" mengacu pada cara di mana karyawan mengungkapkan perasaan mereka pada pekerjaan mereka. Sementara ambang kerja pekerja meningkat, hal itu dapat mengganggu kemampuan mereka untuk melakukan pekerjaan mereka. Hal ini dapat merugikan pekerja ketika mereka mengalihkan tugasnya. (Wijaya et al., 2017) Setiap karyawan akan mengalami tingkat kebahagiaan yang bervariasi tergantung pada nilai-nilai apa yang mereka inginkan. Ia akan merasa kurang puas jika tidak mencapai nilai tersebut. Kemudian, hal itu akan berdampak pada pekerjaannya dan juga menyebabkan tidak tercapainya tujuan perusahaan.

Atas dasar hasil studi *observasi* awal penelitian dengan menggunakan kuesioner *pra survey* jumlah total 10 responden yang diambil sebagai sampel, menemukan sebagian karyawan merasa tidak puas dikarenakan aspek pengembangan karier, lingkungan kerja non fisik, dan employee engagement. Karyawan yang merasa kurang jelasnya jenjang karir masing-masing hal itu menjadi penyebab kurangnya kepuasan kerja pada faktor pengembangan karir. Hal ini dibuktikan dari hasil studi observasi awal penelitian menggunakan kuesioner *pra survey*.

Tabel 1. *Pra Survey* Saya Merasa Puas Bekerja di Perusahaan Ini

Skala	Responden	Presentase
1 = Sangat Tidak Setuju	1	10
2 = Tidak Setuju	4	40
3 = Ragu-Ragu	2	20
4 = Setuju	2	20
5 = Sangat Setuju	1	10
Jumlah	10	

Sumber : data diolah

Berdasarkan *Table 1* dari hasil data *pra survey* dari total 10 responden, kebanyakan responden menyatakan tidak setuju dengan total 4 responden dengan permasalahan karyawan merasa tidak puas bekerja di perusahaan. Ini terjadi pada perusahaan, hal itu dibuktikan dari *table* hasil *pra survey* bahwa terdapat masalah pada employee engagement fisik di perusahaan. Hasil dari observasi awal melalui kuisisioner *prasurvey* bahwa terdapat masalah pada variabel kepuasan kerja, bahwa karyawan masih belum merasa puas terhadap perusahaan dikarenakan faktor pengembangan karir, lingkungan kerja non fisik dan *employee engagement* dan hasil ini juga didukung dengan hasil olahdata wawancara oleh kepala bagian SDM, yaitu berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan di perusahaan . Kepala bagian SDM menjelaskan sampai sekarang belum ada penelitian lebih lanjut yang mendalam tentang kepuasan kerja karyawan.. Kepala bagian SDM menyatakan

bahwa sangat mungkin sebagian karyawan mengalami ketidakpuasan terhadap pekerjaannya atau karena sebab lain, seperti kurang familiar dengan lingkungan kerja.

Adapun variabel yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja yakni pengembangan karier. Salah satu unsur yang menyebabkan kinerja karyawan karyawan adalah hal tersebut. pengembangan karier. Untuk meningkatkan karakter seseorang sebagai karyawan, setiap orang harus maju dalam pekerjaannya. Setiap karyawan dapat meningkatkan karir mereka dan memiliki jalur profesional yang jelas berkat pengembangan karir (Akhtar dkk 2018). Manfaat meluas ke perusahaan serta karyawan. Hal ini dimaksudkan agar pekerja dapat mengevaluasi perusahaan dengan mempertimbangkan kepentingan karyawan serta kepentingan dan tujuan perusahaan.

Apabila hal-hal yang terkait dengan pengembangan karir karyawannya sudah dimiliki, hal tersebut sudah menciptakan rasa kepuasan kerja karyawannya pada perusahaan. Dengan kata lain, apabila sebaliknya tidak ada kejelasan pengembangan karir pada karyawan hal itu akan menyebabkan kepuasan kerja karyawan akan menurun. Semakin meningkatnya motivasi kerja pegawai pada jenjang karirnya, pengembangan karir merupakan motif yang sangat kuat dan sangat dibutuhkan bagi karyawan di suatu perusahaan dan dimana kepuasan kerja meningkat pada karyawan akan mempermudah perusahaan mencapai tujuannya.

Tabel 2. *Pra Survey* Peluang Untuk Meningkatkan Kemampuan Terbuka Bagi Seluruh Karyawan

Skala	Responden	Presentase
1 = Sangat Tidak Setuju	1	10
2 = Tidak Setuju	4	40
3 = Ragu-Ragu	3	30
4 = Setuju	1	10
5 = Sangat Setuju	1	10
Jumlah	10	

Sumber : data diolah

Berdasarkan *Table 2* menurut data *pra survey* dari total 10 responden, kebanyakan responden menyatakan tidak setuju dengan total 4 responden dengan permasalahan peluang meningkatkan kemampuan terbuka bagi seluruh karyawan, hal itu membuktikan bahwa terdapat masalah pada pengembangan karir di perusahaan. Dalam wawancara bersama kepala bagian SDM mengatakan bahwa penerapan pengembangan karir pada perusahaan adalah sebagai bentuk kejelasan karir karyawan yang diberikan perusahaan agar dapat memberikan kepuasan kerja karyawannya. Setiap karyawan berharap karir mereka akan berkembang dan memulai dengan sebaik mungkin di dalam perusahaan, terutama karyawan yang telah bekerja di sana untuk sementara waktu. Kejadian umum dalam bisnis adalah stres terkait pekerjaan terkait pencapaian tujuan karir mereka. Beberapa orang mengalami stres ini karena posisi atau perbaikan mereka saat ini, sementara yang lain mengalaminya karena perbaikan posisi mereka tidak konsisten dengan tujuan yang dimaksudkan untuk karir mereka. Oleh karena itu, penulis bermaksud mengangkat isu penderitaan karyawan tersebut sekaligus menuliskannya di perusahaan.

Selain pengembangan karir, terdapat faktor lain seperti lingkungan kerja non fisik yang berpotensi memberikan kontribusi terhadap kepuasan pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut Omah & Pramudena, (2021) Lingkungan kerja non fisik pada karyawan mencakup aspek internal dan eksternal bisnis. Saat melakukan pekerjaannya, karyawan mungkin mengalami hal ini. Lingkungan kerja non fisik adalah sesuatu yang bisnis perlu lebih fokus secara keseluruhan. Kepuasan karyawan dalam bekerja akan mendorong produktivitas dan mendukung sepenuhnya tercapainya tujuan perusahaan. Lingkungan non fisik merupakan hal terpenting dalam pengembangan karyawan dan juga tujuan dari perusahaan, hubungan karyawan dan atasan merupakan tujuan utama untuk kemajuan perusahaan.

Menurut Sinambela dalam (Yuliantari & Prasasti, 2020) Jika SDM dalam suatu organisasi mampu bekerja sama dan belajar dari satu sama lain dalam mengejar tujuan perusahaan, baik tujuan tersebut internal maupun eksternal, maka lingkungan kerja non fisik bagi individu tersebut dapat berkembang dan menjadi

pendorong bagi kepuasan karyawan mereka. Dengan kondisi kerja non fisik yang cukup, karyawan dapat mengganggu kemampuannya dalam melakukan tugas pekerjaannya.

Selanjutnya tingginya tingkat ketidakpuasan karyawan ternyata disebabkan oleh faktor lingkungan non fisik di tempat kerja. Beberapa Karyawan merasa lebih aman dan terlindungi saat bersentuhan dengan rekan kerjanya atau musuh. Ini mungkin berdampak signifikan pada produktivitas karyawan dalam menyelesaikan tugas mereka, serta *profitabilitas* perusahaan secara keseluruhan. Selain itu, sangat penting bagi setiap Karayawan untuk memiliki hubungan yang aman dan sehat dengan tempat kerja dan atasannya. Dengan adanya perasaan jujur dan damai, karyawan akan lebih mudah untuk berkomunikasi dengan atasan atau rekan kerja, terutama jika mereka merasa cemas dengan pekerjaannya.

Tabel 3. *Pra Survey* Saya Merasa Aman dan Nyaman Dengan Rekan Kerja Maupun Atasan

Skala	Responden	Presentase
1 = Sangat Tidak Setuju	1	10
2 = Tidak Setuju	5	30
3 = Ragu-Ragu	2	40
4 = Setuju	2	20
5 = Sangat Setuju	0	0
Jumlah	10	

Sumber : data diolah

Berdasarkan hasil data *pra survey* pada tabel 3 mengenai lingkungan kerja non fisik, tampak yakni dari 10 respondennya tidak ada responden menyatakan sangat setuju, sementara 2 responden lainnya setuju terhadap lingkungan kerja non fisik yang mereka rasakan di perusahaan ini. Di sisi lain, terdapat 2 respondennya dengan jawaban ragu-ragu, 5 responden memberikan jawaban tidak setuju, sementara 1 responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju terhadap lingkungan kerja non fisik yang mereka rasakan diperusahaan ini.

Selain lingkungan kerja non fisik mempengaruhi kepuasan kerja, terdapat faktor *employee engagement* atau keterikatan pegawai juga menjadi faktor

timbulnya kepuasan kerja. (Suhery dkk. 2020) *employee engagement* 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.

Table 4. Pra Survey Saya Merasa Puas dengan Keterikatan Karyawan yang Terjadi Pada Perusahaan

Skala	Responden	Presentase
1 = Sangat Tidak Setuju	0	0
2 = Tidak Setuju	5	30

3 = Ragu-Ragu	3	50
4 = Setuju	1	10
5 = Sangat Setuju	1	10
Jumlah	10	

Sumber : data diolah

Berdasarkan *Table 4* dari hasil data pra survey dari total 10 responden, kebanyakan responden menyatakan tidak setuju dengan total 5 responden dengan permasalahan karyawan merasa puas dengan keterikatan karyawan yang terjadi pada perusahaan, hal itu dibuktikan dari *table* hasil pra survey bahwa terdapat masalah pada *employee engagement* di perusahaan. Jadi masalahnya adalah karyawan merasa tidak puas dengan keterikatan karyawan atau *employee engagement* yang terdapat pada organisasi maupun perusahaan.

Penjelasan mengenai variabel pengembangan karir, lingkungan kerja non fisik dan *employee engagement* terhadap kepuasan kerja dapat didukung dengan penelitian terdahulu. penelitian (Rahayu dkk. 2019) mendapatkan hasil bahwa pengembangan karir secara parsial berpengaruh secara signifikan serta positif pada kepuasan kerja. Hasil pada penelitian menyiratkan bahwa fokus pada manajemen karir di tempat kerja akan meningkatkan pengembangan karir. Selanjutnya berbeda dengan penelitian (Saefullah, 2022) mendapatkan hasil bahwa pengembangan karir tidak memberikan pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Bank bjb se-kanwil Regional IV Banten dikarenakan nilai t statistic (0.768) < t table (1,960) dan p value (0,222) > sig (0,05).

Kemudian penelitian (Tobing, 2017) mendapatkan bahwa pengembangan karir tidak memberikan pengaruh dengan signifikan pada kepuasan kerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Santoso & Sidik 2019) bahwa pengembangan karir secara terpisah memberikan pengaruh secara signifikan serta positif pada kepuasan kerja karyawannya. Penulis juga menyadari bahwa karir yang maju dengan sukses akan berdampak positif terhadap kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas pekerjaannya.

Kemudian penelitian (Tobing 2016) menemukan pengembangan karier tidak memberikan pengaruh dengan signifikan pada kepuasan kerja karyawan.

Berbeda dengan 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.

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

Kemudian berbeda dengan penelitian sebelumnya, penelitian Ardianti dkk. (2018) didapatkan yakni lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh secara signifikan pada kepuasan kerjanya. Penulis berpendapat semakin baiknya lingkungan kerja mampu mengoptimalkan kepuasan kerja dari karyawannya. Terutama lingkungan kerja non fisik dengan nyaman, akrab, serta *supportif*. Namun, berbeda pula dengan penelitian Santoso & Sidik (2020) mendapati lingkungan kerja non fisik secara parsial tidak terdapat pengaruhnya yang signifikan pada kepuasan kerjanya. Penelitian yang dilaksanakan dipergunakan sebagai pengembangan dari penelitian terhadulu yang meneliti mengenai variabel yang sama, yaitu pengembangan karier, lingkungan kerja non fisik, dan *employee engagement*. Maka, berdasarkan pemaparan penulis, maka penulis ingin melaksanakan penyelidikan mengenai **“Pengaruh Pengembangan Karier, Lingkungan kerja non fisik, dan *Employee engagement* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT XYZ”**.

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 XYZ?
2. Apakah terdapat pengaruh antara lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan PT XYZ?
3. Apakah terdapat pengaruh antara *employee engagement* terhadap kepuasan kerja karyawan PT XYZ?
4. Apakah pengembangan karier, lingkungan kerja non fisik, dan *employee engagement* secara bersama sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT XYZ?

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 XYZ.
2. mengetahui serta membuktikan apakah lingkungan kerja non fisik memberikan pengaruh pada kepuasan kerja karyawannya di PT XYZ.
3. mengetahui serta membuktikan apakah *employee engagement* ber memberikan pengaruh pada kepuasan kerja karyawannya di PT XYZ.
4. mengetahui serta membuktikan apakah pengembangan karier, lingkungan kerja non fisik, maupun *employee engagement* secara bersamaan memberikan pengaruh pada kepuasan kerja karyawannya di PT XYZ.

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 XYZ

- b. Sebagai tempat penulis menerapkan pengetahuan serta ilmu yang didapatkan dari Program Studi S1 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).