

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Dalam era globalisasi saat ini, ditandai dengan adanya perubahan yang begitu cepat, suatu organisasi atau lembaga institusi dituntut untuk mengadakan penyesuaian-penyesuaian dalam semua segi yang ada pada organisasi tersebut. Dengan terbatasnya sumber daya manusia yang ada, organisasi diharapkan dapat mengoptimalkannya sehingga tercapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari dalam suatu kemajuan ilmu, pembangunan, dan teknologi. Oleh karena itu dalam era saat ini dimana teknologi dan peradaban sudah sangat maju menuntut Sumber Daya Manusia yang kompeten yang dapat menjalankan peran dan fungsinya baik untuk individual maupun tujuan organisasional. Serta pentingnya sumber daya manusia perlu disadari oleh semua tingkatan manajemen perusahaan.

Perusahaan perlu memandang karyawan sebagai pribadi yang mempunyai kebutuhan atas pengakuan dan penghargaan. Kepuasan kerja karyawan dalam suatu organisasi sangat penting peranannya dalam rangka menciptakan kerja yang lebih baik. Karyawan yang mempunyai kepuasan kerja tentunya akan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap organisasi, dan karyawan akan melakukan berbagai macam tugas yang dibebankan kepadanya dengan penuh rasa tanggung jawab. Tentunya hal tersebut akan memberikan hasil yang terbaik dan membawa perubahan positif untuk organisasi atau perusahaan.

Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawannya, dengan harapan tujuan perusahaan tercapai. Cara yang dilakukan perusahaan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawannya adalah, dengan pemberian kompensasi yang layak, pengembangan karir dan promosi yang baik, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

Pemberian kompensasi yang erat hubungannya antara kebutuhan berinteraksi dengan orang lain seperti status, pengakuan, penghargaan atas pengembangan karir dan promosi. Sedangkan pemberian kompensasi aktivitas dapat berupa kekuatan yang dimiliki seorang pegawai untuk melakukan aktivitas diluar pekerjaan rutinnnya, sehingga tidak timbul kebosanan kerja, pendelegasian wewenang, tanggung jawab, partisipasi dalam pengambilan keputusan, serta training pengembangan kepribadian.

Selain itu kepuasan kerja karyawan dapat dilakukan dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik dan nyaman, baik lingkungan kerja fisik maupun nonfisik. Kondisi demikian akan mampu membuat karyawan merasa senang, nyaman, dan betah didalam perusahaan. Lingkungan kerja fisik yang baik dapat mengurangi tingkat kejenuhan dan tingkat stres karyawan. Sehingga kepuasan kerja karyawan dapat meningkat. Karyawan yang puas akan melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik.

PT. Biotek Indonesia adalah perusahaan swasta yang berlokasi di Cikarang, Bekasi. Perusahaan ini merupakan distributor obat hewan serta distributor tunggal untuk memasarkan vaksin di Indonesia. PT. Biotek

Indonesia berdiri sejak tahun 1996 dengan nama PT. Sierad Biotek (merupakan bagian dari PT. Anwar Sierad), kemudian pada tahun 1998 PT. Anwar Sierad melakukan kerjasama dan berganti nama menjadi PT. Sierad Produce dimana PT. Sierad Biotek menjadi bagiannya. Setelah itu pada tahun 2005 PT. Sierad Biotek keluar dari PT. Sierad Produce dan berganti nama menjadi PT. Biotek Indonesia yang merupakan bagian dari Biotek Internasional (Hongkong) atau PMA. Kemudian PT. Biotek Indonesia pada 25 Mei 2009 hingga sekarang menjadi PMA.

PT. Biotek Indonesia berperan penting sebagai salah satu perusahaan bioteknologi dengan tujuan utama untuk meningkatkan kualitas hidup hewan, maka dari itu akan memberikan dampak positif pula dalam meningkatkan kualitas hidup manusia. PT. Biotek Indonesia telah melakukan banyak penelitian yang penting dan memproduksi vaksin kualitas terbaik untuk berbagai hewan, dan terus meningkatkan vaksin modern. PT. Biotek Indonesia ditunjuk sebagai distributor tunggal untuk memasarkan vaksin di Indonesia.

Berdasarkan data yang telah diperoleh peneliti dari PT. Biotek Indonesia, fenomena yang terjadi pada perusahaan tersebut yaitu meningkatnya *turnover* karyawan (keluar masuknya karyawan) selama 3 tahun yang dimana setiap tahunnya dibagi menjadi 2 periode atau dapat dikatakan selama 6 semester. Berikut peneliti sajikan data *turnover* karyawan pada PT. Biotek Indonesia tahun 2015 sampai dengan tahun 2017 secara lebih rinci.

Tabel 1.1
Turnover Karyawan PT. Biotek Indonesia
Tahun 2015 - 2017

	Periode	Jumlah karyawan	Karyawan keluar	Karyawan masuk	Presentase Turnover
2015	Semester 1	325	15	10	5%
	Semester 2	320	20	16	6%
2016	Semester 1	316	18	13	6%
	Semester 2	311	22	19	7%
2017	Semester 1	308	23	18	7%
	Semester 2	303	24	27	8%

Sumber: Data Internal PT. Biotek Indonesia

Berdasarkan data diatas terlihat bahwa terjadi peningkatan jumlah *turnover* karyawan setiap periode, selama tahun 2015 sampai dengan 2017 di PT. Biotek Indonesia. Pada tahun 2015 periode pertama, jumlah karyawan yang mengundurkan diri sebanyak 15 orang dengan persentase 5%, periode kedua sebanyak 20 orang dengan persentase 6%. Kemudian pada tahun 2016 periode pertama jumlah karyawan yang mengundurkan diri sebanyak 18 orang dengan persentase 6%, periode kedua sebanyak 22 orang dengan persentase 7%. Dan pada tahun 2017 periode pertama jumlah karyawan yang mengundurkan diri sebanyak 23 orang dengan persentase 7%, periode kedua sebanyak 24 orang dengan persentase 8%.

Dari tabel tersebut menunjukan bahwa terdapat peningkatan *turnover* karyawan setiap tahunnya secara signifikan. Dapat dikatakan mengalami peningkatan karena standar presentasi perusahaan tersebut 10% untuk setiap tahunnya. Jika *turnover* di dalam suatu perusahaan melebihi angka 10%, maka *turnover* di dalam perusahaan tersebut dikategorikan tinggi.

Untuk melihat faktor-faktor apa saja yang dirasa berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan, peneliti melakukan prasurvei kepada 20 orang karyawan di PT. Biotek Indonesia yang dilakukan pada bulan September 2018, dan diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1.2
Hasil Prasurvei Karyawan PT. Biotek Indonesia

No	Pernyataan	Jawaban		Jumlah
		Ya	Tidak	
1.	Kompensasi	11	9	20
2.	Motivasi	7	13	20
3.	Pengembangan Karir	13	7	20
4.	Lingkungan Kerja	11	9	20
5.	Kepemimpinan	8	12	20
6.	Budaya Organisasi	6	14	20
7.	Kedisiplinan	6	14	20

Sumber: Data Prasurvei PT. Biotek Indonesia 2018

Berdasarkan data pada tabel 1.2, responden yang menjawab variabel kompensasi sebagai salah satu faktor kepuasan kerja karyawan sebanyak 11 orang dan yang menjawab tidak sebanyak 9 orang. Responden yang menjawab variabel motivasi sebanyak 7 orang dan yang menjawab tidak sebanyak 13 orang. Selanjutnya, responden yang menjawab variabel pengembangan karir sebanyak 13 orang dan yang menjawab tidak sebanyak 7 orang. Responden yang menjawab variabel lingkungan kerja sebanyak 11 orang dan yang menjawab tidak sebanyak 9 orang. Responden yang menjawab variabel kepemimpinan sebanyak 8 orang dan yang menjawab tidak sebanyak 12 orang. Kemudian, responden yang menjawab pada variabel budaya organisasi sebanyak 6 orang dan yang menjawab tidak sebanyak 14 orang. Serta, responden yang menjawab variabel kedisiplinan sebagai salah satu faktor

kepuasan kerja karyawan sebanyak 6 orang dan yang menjawab tidak sebanyak 14 orang.

Dari hasil prasurvei terlihat bahwa faktor pengembangan karir, kompensasi dan lingkungan kerja memiliki jawaban paling banyak dan berpengaruh paling besar mengenai kepuasan kerja karyawan di perusahaan tersebut. Hasil ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan (2015) yang mengemukakan bahwa pengembangan karir dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Selanjutnya, hasil penelitian Pioh dan Tawas (2016) mengemukakan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Serta, hasil penelitian dari Pratiwi dan Sriathi (2017) mengemukakan juga bahwa lingkungan kerja dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Dari uraian latar belakang diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, KOMPENSASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. BIOTEK INDONESIA DI BEKASI”**.

B. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan masalah penelitiannya adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Biotek Indonesia?

2. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Biotek Indonesia?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Biotek Indonesia?

C. Tujuan dan Kontribusi Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang ada, maka tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Biotek Indonesia.
- 2) Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Biotek Indonesia.
- 3) Untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Biotek Indonesia.

2. Kontribusi Penelitian

Berdasarkan perumusan dan tujuan masalah diatas, maka kontribusi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Kontribusi Praktis

Penelitian ini berguna sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan untuk menentukan kebijakan yang diambil, guna melihat apakah pengembangan karir, kompensasi dan lingkungan kerja mempengaruhi kepuasan kerja karyawan bagi perusahaan itu sendiri.

b. Kontribusi Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan ilmu pengetahuan, informasi, wawasan, dan sebagai masukan atau referensi bagi peneliti berikutnya pada bidang penelitian yang sejenis.



U N I V E R S I T A S
MERCU BUANA