

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dalam suatu organisasi tentu terdapat suatu tujuan yang ingin dicapai, salah satu faktor yang mendukung dalam pencapaian tujuan tersebut adalah individu-individu atau sumber daya manusia di dalam organisasi itu sendiri. Sudah merupakan suatu hal yang tidak bisa dipungkiri bahwa kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya baik bagi kepentingan individu, industri, dan masyarakat. Bagi individu, penelitian tentang sebab-sebab dan sumber-sumber kepuasan kerja dilakukan dalam rangka usaha peningkatan produksi dan pengurangan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawannya. Pada dasarnya, manusia hidup dan bekerja menginginkan suatu kemantapan, keamanan, kesejahteraan, dan kepuasan.

Bekerja bukan cuma sekedar memenuhi kebutuhan hidup, namun orang akan memberikan suatu penilaian atas suatu hasil kerjanya yang ia bandingkan dengan apa yang diharapkannya. Faktor kesuksesan perusahaan khususnya dalam era ekonomi baru ini, perusahaan lebih ditantang bukan hanya sekedar memuaskan pelanggannya tetapi harus mencoba untuk memberikan kepuasan kerja pada para karyawannya. Kepuasan kerja karyawan mencakup banyak perhatian atau perasaan positif yang dimiliki individu terhadap pekerjaannya, yang pada dasarnya ditentukan oleh dua aspek yaitu aspek dalam pekerjaan dan karakteristik dalam diri pekerja itu sendiri.

Pengembangan karir merupakan aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum (Wakhinuddin, 2020:212). Pengembangan karir di BKPSDM saat ini sudah cukup baik. Secara periodik institusi telah menyediakan kegiatan *training* yang dapat menambah pengetahuan dan keterampilan mereka untuk mendukung pengembangan karir karyawan. Namun, tidak semua karyawan menyadari pentingnya mengikuti *training* tersebut dengan beberapa alasan, dan terdapat karyawan yang kurang berkontribusi terhadap kegiatan pelatihan yang sudah diberikan. Bila karyawan tidak

menyadari perkembangan karir bisa terjadi penundaan peningkatan karir di masa yang akan datang. Juga di BKPSDM belum terjadinya pemerataan proses pengembangan karir serta adanya persaingan pribadi antar karyawan-karyawan belum memahami pentingnya memiliki *team work* yang solidaritas.

Mengetahui pentingnya kinerja pegawai dalam membangun citra instansi pemerintah yang baik, kompetensi pegawai menjadi salah satu faktor penentu atas keberhasilan kinerja pegawai. Menurut pendapat Mulia & Saputra (2021) Kompetensi adalah seseorang yang mempunyai kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan di tempat kerja secara memuaskan dengan pengetahuan yang dimiliki guna meningkatkan manfaat yang disepakati. Dengan demikian, kompetensi didefinisikan sebagai seseorang yang memiliki kinerja yang lebih baik dalam mengerjakan suatu pekerjaan dibandingkan dengan orang lain.

Motivasi kerja di BKPSDM menjadi hal penting dalam peningkatan kepuasan kerja karyawan. Saat ini masih terdapat beberapa kendala yang dialami, diantaranya adanya persaingan sesama karyawan untuk lebih unggul secara personal. Bila hal ini terjadi secara terus menerus, dikhawatirkan akan terjadi penurunan kinerja walaupun karyawan tersebut memiliki *team group* yang baik.

Objek dari penelitian ini adalah BKPSDM pemerintahan kota Depok merupakan salah satu badan pemerintahan yang menangani urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah, bidang kepegawaian, dan pengembangan sumber daya manusia. BKPSDM pemerintahan kota Depok selain senantiasa meningkatkan sarana dan prasarana yang dimiliki, juga senantiasa meningkatkan mutu pelayanan yang bertujuan untuk kepuasan karyawan di pemerintahan kota Depok. Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian di BKPSDM Pemerintah Kota Depok dengan judul **“Pengaruh Pengembangan Karir, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di BKPSDM Pemerintah Kota Depok”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, dapat diidentifikasi oleh penulis sebagai berikut :

1. Belum terjadinya pemerataan proses pengembangan karir di BKPSDM Pemerintah Kota Depok.
2. Masih adanya persaingan pribadi antar karyawan-karyawan belum memahami pentingnya memiliki *team work* yang solidaritas.
3. Terdapat Karyawan yang kurang berkontribusi terhadap kegiatan pelatihan yang sudah diberikan.
4. Sampai dengan saat ini kepuasan kerja di BKPSDM hanya di pengaruhi oleh saat pemberian jabatan.
5. Sebagian Karyawan sudah mempunyai masa kerja yang lama namun masih banyak juga yang baru sehingga belum maksimal dalam bekerja.
6. Adanya Karyawan yang belum menggunakan jam kantornya secara profesional

1.3. Pembatasan Masalah

Pengaruh motivasi kerja dalam bentuk pengembangan karir sebagai kepuasan kerja karyawan merupakan acuan penting bagi kepuasan kerja karyawan, dengan demikian penulis merumuskan permasalahan penelitian dalam hal ini adalah hanya pada “Pengaruh Pengembangan Karir, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di BKPSDM Pemerintah Kota Depok”.

1.4. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat di rumuskan sebagai berikut :

1. Apakah secara simultan pengembangan karir, kompetensi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di BKPSDM Pemerintah Kota Depok?
2. Apakah secara parsial pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di BKPSDM Pemerintah Kota Depok?
3. Apakah secara parsial kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di BKPSDM Pemerintah Kota Depok?
4. Apakah secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di BKPSDM Pemerintah Kota Depok?

1.5. Tujuan Penelitian

Melihat rumusan masalah di atas maka penelitian ini mempunyai beberapa tujuan, yang dapat penulis sampaikan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah secara simultan pengembangan karir, kompetensi, dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada BKPSDM Pemerintah Kota Depok.
2. Untuk mengetahui apakah secara parsial pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada BKPSDM Pemerintah Kota Depok.
3. Untuk mengetahui apakah secara parsial kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada BKPSDM Pemerintah Kota Depok.
4. Untuk mengetahui apakah secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada BKPSDM Pemerintah Kota Depok.

1.6. Manfaat Penelitian

Penelitian ini akan bermanfaat sebagai berikut:

1. Bagi BKPSDM Pemerintah Kota Depok

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan dan informasi yang bermanfaat dalam menyempurnakan hal-hal yang dianggap perlu bagi kegiatan manjerial maupun operasional BKPSDM Pemerintah Kota Depok.

2. Bagi Pembaca

Menambah wawasan bagi masyarakat akademis yang ingin mengetahui lebih lanjut mengenai masalah seputar kebijakan pemberian kompetensi kenaikan jabatan sebagai pengembangan karir Karyawan pada BKPSDM Pemerintah Kota Depok.

3. Bagi Penulis

Dapat mengembangkan pemahaman ilmu pengetahuan dalam masalah manajemen sumber daya manusia khususnya dalam hal ini kebijakan pemberian kompetensi yang berupa pemberian jabatan sebagai pengembangan karir kepada

Karyawan sehingga tingkat kepuasan kerja karyawan yang baik dapat terus dipertahankan.

1.7. Sistematika Penulisan

Guna memahami lebih lanjut laporan ini, maka materi-materi yang tertera pada laporan skripsi ini dikelompokkan menjadi beberapa subbab dengan sistematika penyampaian sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Berisi tentang latar belakang, identifikasi masalah, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan itu sendiri.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisikan teori yang berupa pengertian dan definisi yang diambil dari kutipan buku yang berkaitan dengan penyusunan laporan skripsi serta beberapa literatur yang berhubungan dengan penelitian.

BAB III METODOLGI PENELITIAN

Bab ini berisikan tentang tempat dan waktu penelitian, jenis penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, devinisi operasional variabel dan teknik analisis data penelitian

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang gambaran obyek penelitian, hasil penelitian dan pembahasanyang secara lebih lengkap mengupas berbagai fenomena yang ada dalam penelitian.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan simpulan yang merupakan hasil akhir atas penelitian ini dan jugasaran yang berisi masukan untuk pihak obyek penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

Berisi tentang berbagai buku, jurnal, rujukan yang secara sah digunakan dalam menyusun penelitian ini.