

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan modal dasar dalam pembangunan, sehingga kualitas sumber daya manusia senantiasa harus di tingkatkan dan di arahkan agar tercapainya tujuan yang di harapkan. Sumber daya manusia saat ini sudah dianggap sebagai aset penting yang dapat menentukan keberhasilan perusahaan mencapai tujuannya. Seringkali aset penting ini diperhatikan atau perlu di jaga kelangsungannya selama bekerja untuk perusahaan, sehingga aset perusahaan tersebut bisa memberikan kemampuan terbaiknya dan bekerja dengan semangat serta loyalitas tinggi kepada perusahaan (Cornelia, 2017).

Pentingnya sumber daya manusia dalam suatu perusahaan sehingga di perlukan cara-cara untuk memberikan kepuasan kerja bagi pegawai yang ada agar pegawai mau bekerja atau menggunakan *skill* atau kemampuan yang di miliki secara maksimal. Salah satu cara meningkatkan kepuasan kerja pegawai berupa pengembangan karir, karena setiap orang yang bekerja pada organisasi pasti ingin karirnya terus berkembang. Pengembangan karir diharapkan dapat membangkitkan produktivitas karyawan atau kemampuan terbaiknya untuk perusahaan. Selain itu meningkatkan iklim organisasi dalam perusahaan maka dapat meningkatkan kepuasan kerja bagi karyawan itu sendiri.

Pengembangan karir dapat dilakukan dengan cara menyusun struktur organisasi yang efektif dan efisien, sehingga jenjang karir yang ada pada organisasi dapat diraih oleh karyawan perusahaan. Pengembangan karir dapat dikatakan sebagai suatu cara untuk mencapai karir yang diinginkan. Pengembangan karir merupakan proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan (Zainal et al., 2015). Sementara Kasmir (2016) menjelaskan bahwa program pengembangan karir dapat dilakukan dengan berbagai cara, tergantung dari kondisi karyawan yang bersangkutan. Dijelaskan oleh Sari (2012) perencanaan pengembangan karir sangatlah penting bagi karyawan dan merupakan salah satu langkah untuk menimbulkan kepuasan kerja, karena dengan itu karyawan akan diberi kesempatan untuk tumbuh dan berkembang sesuai dengan potensi yang ada pada mereka. Pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja, sehingga perusahaan harus memperhatikan sistem pengembangan karir setiap karyawan perusahaan.

Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu iklim organisasi. Kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh iklim organisasi seperti hubungan sesama pegawai, komunikasi antar pegawai, komunikasi pimpinan dengan bawahan, kerja sama karyawan dalam menyelesaikan tugasnya sehingga hal ini dapat menimbulkan persepsi karyawan mengenai iklim organisasi. Dengan

iklim organisasi yang baik dan sehat karyawan merasa lebih nyaman dalam menyelesaikan setiap bentuk pekerjaan yang dibebankan.

Sunyoto (2015) menyatakan bahwa iklim organisasi adalah serangkaian perasaan dan persepsi dari berbagai karyawan yang dapat berubah dari waktu ke waktu dari satu karyawan ke karyawan yang lain.

KSP Kopdit Solidaritas Sta. Maria Assumpta yang telah ada sejak tahun 1991 dan berkembang selama 33 tahun di kota Kupang. KSP Kopdit Solidaritas Sta. Maria Assumpta berkembang berawal dari keprihatinan akan kehidupan umat Paroki Sta. Maria Assumpta dalam mengembangkan berbagai kegiatan ekonomi, dimulai dari sebuah ruangan yang sederhana dan berkembang menjadi sebuah kopdit yang besar dan memiliki banyak karyawan. Eksistensi ini membuat KSP Kopdit Solidaritas Sta. Maria Assumpta menjadi lebih dikenal banyak kalangan masyarakat Kota Kupang sehingga banyak masyarakat kota Kupang yang bergabung menjadi anggota. Perkembangan menjadi lebih signifikan setelah peresmian kantor baru yang beralamatkan pada Jl. Keuangan Negara II pada tanggal 18 September 2011 oleh Gubernur NTT dan yang mulia Uskup Agung Kupang. Selain itu juga perkembangan KSP Kopdit Sta. Maria Assumpta Kupang yang begitu pesat juga karena simpan maupun pinjaman yang menguntungkan anggota. KSP Kopdit Solidaritas Sta. Maria Assumpta Kupang juga telah melebarkan cabangnya bukan hanya pada kota Kupang saja tapi telah menjangkau luar Pulau kota Kupang juga yakni : Kabupaten Ende Kabupaten

TTU, dan Kabupaten Sumba Tengah. Dengan memiliki 1 (satu) kantor cabang utama, 4 (empat) kantor cabang dan 3 (tiga) kantor cabang pembantu. Iklim organisasi yang baik berdampak terhadap kualitas pelayanan karyawan bagi anggota koperasi sehingga anggota akan merasa puas dan nyaman terhadap kinerja karyawan dan Pengembangan karir diharapkan dapat membangkitkan produktivitas pegawai atau kemampuan terbaiknya bagi perusahaan. Selain itu meningkatkan kualitas iklim organisasi yang terdapat dalam perusahaan, semakin baik iklim organisasi dalam suatu perusahaan maka dapat meningkatkan kepuasan kerja bagi pegawai itu sendiri. Latar belakang penelitian diatas maka penulis tertarik untuk meneliti lebih dalam mengenai analisis pengaruh pengembangan karir dan iklim organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Tabel 1.1
Data Tim Manajemen Berdasarkan Fungsi kerja

No	Bagian / Bidang Jabatan	Jumlah karyawan (orang)
1	General Manajer	1
2	Koordinator	8
3	Panitia Perkreditan	7
4	Kasir	14
5	Bidang Organisasi Umum & IT	3
6	Bidang Administrasi & Umum	4
7	Petugas Lapangan	21
8	Security	2

Sumber : Kantor Kopdit Solidaritas Sta. Maria Assumpta

Pada Tabel 1.1 terlihat bahwa kantor Kopdit Solidaritas Sta. Maria Assumpta memiliki 8 divisi dengan total karyawan sebanyak 60 orang. Jumlah karyawan yang tidak sedikit dan tanggung jawab yang besar pada masing-masing divisi ditambah adanya perubahan di lingkungan Perusahaan tentunya akan memunculkan iklim kerja yang berbeda dengan sebelumnya. Adanya perubahan terkait laju karir dan pengembangan organisasi di lingkungan Kopdit Solidaritas Sta. Maria Assumpta Kupang membuat karyawan akan menentukan pilihan apakah karyawan tersebut ingin meningkatkan karirnya atau tidak.

Pengembangan karir mempunyai 2 (dua) kepentingan yaitu kepentingan Perusahaan dan kepentingan pegawai itu sendiri. Untuk kepentingan organisasi, pengembangan karir menunjukkan adanya kaderisasi dalam rangka persiapan pegawai yang bermutu disetiap tingkat jabatan. Sedangkan untuk kepentingan pegawai itu sendiri, pengembangan karir menunjukkan adanya kejelasan atau kepastian masa depannya yang memberikan semangat dalam pengabdianya. Berdasarkan uraian diatas dapat dijelaskan dengan tabel turnover dibawah ini.

Tabel 1.2

Data Turnover pada Kopdit Solidaritas Sta. Maria Assumpta Kupang

Jabatan	Jumlah karyawan 2020		Jumlah karyawan 2021		Jumlah karyawan 2022	
	masuk	Keluar	Masuk	Keluar	masuk	Keluar
General Manager	-	-	-	-	-	-
Koordinator	-	-	-	-	-	-
Panitia Perkreditan		1	-	-	-	-
Kasir	2	2	5	-	-	-
Bidang Organisasi Umum & IT	-	-	3	-	-	-
Bidang administrasi & umum	-	-	2	-	-	-
Petugas Lapangan	-	3	10	3	-	1
Security	-	-	1	-	-	-
Jumlah	2	6	21	3	-	1
Presentase %	15,3 %		5,94 %		1,65 %	

Sumber : kantor kopdit solidaritas Sta. Maria Assumpta

Dari tabel 1.2 berdasarkan tabel turnover diatas tingkat turnover karyawan Kopdit Solidaritas Sta. Maria Assumpta Kupang Dalam kurung waktu 3 (tiga) tahun terakhir terdapat angka turnover pegawai pada kantor KSP Kopdit Sta. Maria Assumpta Kupang. Turnover yang terjadi pada Kopdit solidaritas Sta.

Maria Assumpta Kupang yaitu pada tahun 2020 sebanyak 2 (dua) orang karyawan baru masuk pada jabatan kasir. Sedangkan yang keluar ada 6 (enam) orang yakni 3 (tiga) orang petugas lapangan, 2 (dua) orang kasir dan 1 (satu) orang panitia perkreditan dengan Tingkat LTO sebesar 15,3 %. Pada 2021 sebanyak 21 (dua puluh satu) orang karyawan masuk pada jabatan petugas lapangan sebanyak 10 (sepuluh) orang, 5 (lima) orang kasir, 1 (satu) orang security, 3 (tiga) orang bidang organisasi umum & IT dan 2 (dua) orang pada bidang administrasi & dengan Tingkat LTO sebesar 5,94%. Sedangkan terdapat 3 (tiga) orang karyawan keluar pada jabatan tenaga lapangan dengan Tingkat LTO sebesar 5,94%. Pada 2022 tidak ada penambahan karyawan baru dan terdapat 1 (satu) orang karyawan keluar pada jabatan petugas lapangan dengan Tingkat LTO sebesar 1,65%. Adanya turnover pada suatu Perusahaan diduga karena satu faktor dalam diri seorang karyawan yaitu seperti kepuasan kerja.

Terdapat juga beberapa penelitian terdahulu yang melakukan penelitian yang berkaitan dengan pengembangan karir dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Bianca & Susihono (2012) pada PT. KI dengan judul iklim organisasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja. Dari penelitian tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, pengembangan karir berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan

kerja, iklim organisasi memberi pengaruh positif terhadap kepuasan kerja, sedangkan pengembangan karir memberikan pengaruh positif.

Selanjutnya penelitian oleh Kartono dan Sri ningsih (2019) yang melakukan penelitian pada Jasa Asuransi dengan judul pengembangan karir dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Dari hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, iklim organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, pengembangan karir dan iklim organisasi secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Dari hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, iklim organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, pengembangan karir dan iklim organisasi secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan fenomena diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Analisis Pengaruh Pengembangan Karir Dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Kopdit Solidaritas Sta. Maria Assumpta Kupang**”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang di uraikan maka perumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian adalah terkait analisis pengaruh pengembangan karir dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan di Kopdit Solidaritas Sta. Maria Assumpta Kupang.

1.3 Persoalan Penelitian

1. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Kopdit solidaritas Sta. Maria Assumpta Kupang ?
2. Apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Kopdit Sta. Maria Assumpta Kupang ?

1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1 Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan Kopdit solidaritas Sta. Maria Assumpta Kupang.
- b. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan Kopdit solidaritas Sta. Maria Assumpta Kupang.

1.4.2

Manfaat Penelitian

a. Manfaat Akademis

Dengan adanya penelitian ini, dapat bermanfaat bagi peneliti secara pribadi untuk memberikan sebuah gambaran dan manfaat dari pengembangan karir dan iklim organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Kopdit Solidatas Sta. Maria Assumpta Kupang.

b. Manfaat untuk Instansi

Penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan kepada instansi agar menjadi lebih memahami iklim organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Kopdit Solidaritas Sta. Maria Assumpta Kupang.