

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Penelitian**

Banyak Pada era globalisasi saat ini banyak perusahaan telah menyadari sumber daya manusia merupakan salah satu aset penting dalam perusahaan, karena sumber daya manusia merupakan motor penggerak utama dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh sebab itu, perusahaan perlu memperhatikan pentingnya menyediakan sarana dan prasarana yang menunjang sumber daya manusia dalam mencapai potensi terbaik mereka, karena tanpa sumber daya manusia yang handal, kegiatan operasional perusahaan akan sulit terlaksana dengan baik.

Selain itu, perusahaan harus menyadari di masa yang akan datang, eksistensi perusahaan sangatlah bergantung pada sumber daya manusia yang kompetitif, jika tidak, organisasi akan mengalami kemunduran atau mungkin akan mengalami kehancuran. Salah satu cara untuk mendapatkan sumber daya manusia yang kompetitif yaitu dengan membuat karyawan menyadari potensi yang dimiliki sesuai dengan keahlian. Untuk dapat membuat karyawan menyadari potensi yang dimiliki, salah satu program yang dapat dilakukan oleh perusahaan adalah program (*career development*) pengembangan karir yang secara terencana dan berkelanjutan. Program pengembangan karir ini merupakan salah satu kegiatan yang dapat dilakukan oleh perusahaan, khususnya departemen sumber daya manusia, yang harus dilaksanakan secara

terintegrasi dengan kegiatan pengembangan sumber dayamanusia lainnya.

Pengembangan karir menurut Dubrin Mangkunegara(2013), aktivitas kepegawaian membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Menurut Sulistyani dan Rosidah (2009) program pengembangan karir sendiri terdiri dari dua proses, yaitu perencanaan karir (*career planning*) dan manajemen karir (*career management*). Perencanaan karir memungkinkan karyawan untuk menetapkan tujuan karir mereka, mengetahui jenjang atau tahapan yang mengarah pada tujuan tersebut, dan program-program apa saja yang menunjang untuk mencapai tujuan karir karyawan, sedangkan manajemen karir yaitu bagaimana organisasi tempat individu bekerja membantu mendesain, memfasilitasi, dan melaksanakan program pengembangan karir karyawan sebagai bentuk dukungannya. Proses ini harus dilakukan secara terorganisir dan terencana untuk mencapai tujuan karir individu maupun tujuan perusahaan. Untuk dapat mencapai karir yang diinginkan, salah satu faktor yang perlu diperhatikan adalah kinerja karyawan, karena untuk dapat mencapai tujuan karir para karyawandibutuhkan kinerja yang baik, selain itu program pengembangan karir diharapkan dapat membuat perusahaan merasa terpacu untuk menunjukkan potensi atau kinerja terbaik sebagai usaha untuk mendapatkan jabatan atau posisi yang diinginkan. Halini didukung oleh hasil dalam penelitian yang dilakukan oleh Permatasari (2006) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel pengembangan

karir yang meliputi perencanaan karir dan manajemen karir terhadap kinerja karyawan dan variabel manajemen karir merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa semakin baiknya pengembangan karir maka semakin tinggi nya kinerja karyawan.

PT. Arah Environmental Indonesia adalah perusahaan yang bergerak di bidang pengelolaan limbah (B3) bahan berbahaya dan beracun dari berbagai sektor, baik yang berasal dari fasilitas kesehatan, kawasan perindustrian, gedung perkantoran, pusat perbelanjaan, apartement, hotel, dan fasilitas umum lainnya. PT. Arah Environmental Indonesia memberikan layanan mulai dari pengemasan, pengangkutan, sampai dengan pengolahan di sarana pengolahan berizin dari Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan RI (KLHK).

PT. Arah Environmental Indonesia memiliki lisensi untuk semua kegiatan penanganan limbah; mulai dari pengumpulan, pengiriman, penyimpanan di fasilitas penyimpanan dingin sementara, hingga pemrosesan limbah di fasilitas PT. Arah Environmental Indonesia atau tempat pemrosesan mitra PT. Arah Environmental Indonesia layanan tersedia di beberapa provinsi besar di Indonesia. Untuk dapat terus berkembang, PT. Arah Environmental Indonesia membutuhkan karyawan yang kompetitif. Agar karyawannya bisa menjadi lebih kompetitif, PT. Arah Environmental Indonesia mendukung dan menyediakan program yang dapat meningkatkan potensi sekaligus meningkatkan kinerja karyawannya.

Kegiatan pengembangan karir diharapkan menjadi salah satu usaha perusahaan dalam menunjang pengembangan karir untuk karyawan agar karyawan bisa mencapai karir yang diinginkan, sehingga karyawan terpacu untuk meningkatkan kinerja dan menunjukkan potensi mereka. Oleh karena itu, diharapkan seluruh sumber daya manusia yang ada memaksimalkan program pengembangan karir yang telah disediakan oleh perusahaan ini.

Saat ini PT. Arah Environmental Indonesia sudah menyediakan program pengembangan karir untuk karyawannya dengan membuat beberapa program seperti *supervisory development program*, *management development program*, dan *talent management program*. Selain itu PT. Arah Environmental Indonesia juga memperhatikan karyawannya yang dianggap mampu untuk dikembangkan karirnya dengan mengikutkan karyawan tersebut kedalam program pelatihan, seminar, dan program lainnya. Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara terhadap HRD, dalam program pengembangan karir yang sudah ada di PT. Arah Environmental Indonesia karyawan diberikan keleluasaan dalam menentukan karirnya sendiri, namun kesempatan untuk mengembangkan karir masih belum dimanfaatkan secara optimal oleh karyawan, karena belum diterapkannya secara efektif program pembimbingan, sehingga masih ada karyawan yang merasa bingung untuk mendapatkan nasihat dan saran dalam pengembangan karirnya. Di PT. Arah Environmental Indonesia keputusan perusahaan dalam membantu mengembangkan karir karyawannya juga berdasarkan kinerja karyawan itu sendiri, semakin baiknya kinerja karyawan, maka semakin besar kesempatan karyawan akan

mendapatkan *assessment* oleh atasannya untuk kenaikan jabatan.

Faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan juga adalah kepuasan pada gaji (*Pay Satisfaction*). Karyawan bisa memenuhi semua kebutuhan hidupnya dari gaji yang diterima, sehingga semakin tinggi gaji menyebabkan karyawan bisa hidup dengan lebih layak. Peran gaji yang penting untuk kehidupan karyawan menyebabkan gaji menjadi faktor menarik bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja karena dengan gaji yang semakin tinggi menyebabkan karyawan memiliki konsentrasi yang lebih tinggi dalam bekerja sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan secara individual maupun kinerja keseluruhan perusahaan. Masalah kenaikan gaji di perusahaan ini ada pada banyaknya karyawan yang merasa kurang puas dengan waktu satu tahun yang diberikan perusahaan untuk meningkatkan gaji dan mengevaluasi pekerjaan mereka, menurut mereka waktu yang diberikan terlalu lama dan pengeluaran yang mereka keluarkan setiap bulannya terus bertambah.

*Pay satisfaction* didefinisikan sebagai keseluruhan efek positif yang mempengaruhi perasaan individu terhadap gaji (Saleem & Gul, 2013). Menurut Brehmann (2002) kompensasi karyawan merupakan area yang penting dan mempengaruhi perilaku individu dan kelompok dalam organisasi. Gaji sering dianggap sebagai pendekatan sukses untuk memotivasi perilaku karyawan sehingga organisasi sekarang ini fokus pada memastikan bahwa karyawan mereka puas dengan gaji mereka (Salleh & Memon, 2015). Oleh karena itu PT. Arah Environmental Indonesia perlu *concern* terhadap kepuasan terhadap gaji.

Pada tahun 1981 Maslach dan Jackson memeriksa kembali *burnout* dan mengembangkan model kejenuhan yang diterima secara umum dan mendefinisikan *burnout* sebagai kelelahan emosional, peningkatan desentisasi dan penurunan perasaan pencapaian pribadi. *Burnout* kerja merupakan cerminan dari kelelahan emosional, kekurangan energi, kelelahan tubuh, penyakit psikologis, peningkatan alkoholisme dan obat-obatan, pesimis, marah, depresi dan kurangnya keberhasilan individu. Kelelahan fisik dan emosional adalah efek dari kelelahan kerja yang meliputi sikap pesimis terhadap pekerjaan, mengundurkan diri dan memiliki perasaan negatif terhadap pelanggan dan klien.

Freudberger (1974) menjelaskan bahwa gejala-gejala burnout biasanya mencakup sikap sinis dan negatif, kekakuan dalam berfikir yang sering mengarah pada pikiran buntu yang tertutup pada perubahan atau inovasi. Orang yang mengalami burnout biasanya bersifat sinis dan memandang klien sebagai orang yang pantas mendapatkan masalah dikarenakan kesalahan mereka sendiri, yang pada gilirannya menurunkan kualitas pelayanan yang diberikan. *Burnout* terjadi karena adanya tekanan kerja yang tinggi serta tuntutan yang tinggi terhadap hasil pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi burnout seorang karyawan itu, kemunduran kualitas karyawan ini akan berakibat fatal bagi perusahaan, jika hal ini tidak diperhatikan oleh perusahaan maka akan merugikan perusahaan. Karyawan tersebut memikul beban kerja yang semakin berat karena ketidakseimbangan tuntutan dengan kemampuan

yang dimiliki karyawan, Karyawan yang mengalami stres akan selalu diliputi perasaan cemas, tegang, mudah tersinggung dan frustrasi serta adanya keluhan psikosomatis. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang, perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang berbagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Berdasarkan hasil observasi lapangan karyawan yang mengalami burnout atau kejenuhan lama kelamaan dapat menimbulkan stres, karyawan yang mengalami *Burnout* kerja atau kejenuhan kerja lama kelamaan akan menjadi stress karena terlarut dalam rasa bosan yang berlebihan, dan akan mengakibatkan individu tersebut menjadi stres. *Burnout* kerja atau kejenuhan kerja dapat terjadi pada setiap manusia, apalagi didalam dunia pekerjaan, setiap pekerjaan memiliki sisi positif dan negatifnya yang terkadang ada pekerjaan yang terlalu menekan karyawannya sehingga membuat individu tersebut merasa bosan dan menyebabkan ketidaknyamanan dalam pekerjaannya, dan ada juga pekerjaan yang monoton atau bisa dikatakan pekerjaannya tidak berubah atau tetap dengan pekerjaan yang sama dari pertama individu tersebut bekerja, biasanya individu akan mulai merasakan kebosanan itu dimulai dari pekerjaannya yang tidak berubah, misalnya tidak naik jabatan yang lebih tinggi sementara individu tersebut sudah sekian tahun bekerja dalam perusahaan atau instansi tersebut, sementara karyawan tentu memiliki keinginan untuk sebisa mungkin bekerja secara lebih dibanding karyawan lain agar memperoleh imbalan jasa yang

lebih atau mendapatkan posisi jabatan yang lebih tinggi.

Dengan demikian, setelah memperhatikan masalah-masalah diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Career Development, Pay Satisfaction dan Job Bur-nout Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Arah Environmental Indonesia Jakarta”**.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah dan fenomena yang dilakukan dari data perusahaan dan wawancara maka terdapat identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Kesempatan untuk mengembangkan karir belum dimanfaatkan secara optimal oleh karyawan karena belum diterapkannya secara efektif program pembimbingan sehingga masih ada karyawan yang merasa bingung untuk mendapatkan nasihat dan saran dalam mengembangkan karir nya.
2. Ada atau kurangnya kepuasan karyawan terhadap gaji atau pay satisfaction seperti kenaikan gaji harus menunggu 1 tahun dan melihat evaluasi kinerja dari karyawan tersebut.
3. Adanya kejenuhan dalam bekerja, stress kerja, burnout kerja, rasa bosan akibat pekerjaan monoton yang menyebabkan ketidaknyamanan dalam pekerjaan, juga pekerjaan yang monoton yang dilakukan dari pertama individu tersebut berkerja.



### C. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dari penelitian ini sebagai berikut ;

1. Apakah *career development* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Arah Environmental Indonesia?
2. Apakah *pay satisfaction* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Arah Environmental Indonesia?
3. Apakah *job burnout* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Arah Environmental Indonesia?
4. Apakah *career development, pay satisfaction, job burnout* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Arah Environmental Indonesia?

### D. Tujuan Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh variabel *career development* terhadap kinerja Karyawan pada PT. Arah Environmental Indonesia.
2. Untuk mengetahui pengaruh variabel *pay satisfaction* memiliki dampak pengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Arah Environmental Indonesia.
3. Untuk mengetahui pengaruh variabel *job burnout* memiliki dampak pengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Arah Environmental Indonesia.
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel *career development, pay satisfaction, job burnout* memiliki pengaruh terhadap Kinerja

Karyawan pada PT. Arah Environmental Indonesia.

### **E. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Penelitian ini dapat bermanfaat sebagai bahan masukan dan informasi tentang pentingnya *career development*, *pay satisfaction*, dan *job burnout* baik bagi karyawan maupun perusahaan.
2. Sebagai sumber informasi yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pembaca.
3. Sebagai sumber informasi yang diharapkan dapat bermanfaat bagi peneliti selanjutnya.

