

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Dalam era persaingan global, keberadaan sumber daya manusia yang handal memiliki peran yang lebih strategis di bandingkan sumber daya yang lain. Sumber daya manusia adalah harta yang paling penting yang dimiliki oleh suatu organisasi, sedangkan manajemen yang efektif adalah kunci bagi keberhasilan suatu organisasi tersebut.

Sebagaimana kita ketahui setiap organisasi atau perusahaan diawaki oleh Sumber Daya Manusia ( SDM ). Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas SDM yang mengawakinya, SDM tersebut akan baik kualitas kinerjanya bila dipimpin dan dikelola dengan baik. Untuk dapat mengelola SDM dengan baik, setiap pimpinan dan manajer serta bagian yang menangani SDM harus mengerti dan menghayati masalah manajemen SDM dengan baik pula (Widodo 2015 : 1)

Masalah SDM sendiri adalah masalah yang cukup kompleks bagi kelangsungan hidup suatu perusahaan atau organisasi, karena ia bukan sekedar masalah administrasi, hokum dan perundangan yang terkait, psikologi manusia, perhitungan kebutuhan, penentuan kompensasi, dan teknik-teknik cara bekerja yang baik, tetapi secara keseluruhan kesemua aspek yang disebutkan di atas harus dipahami dan dikuasai dengan baik dan terpadu, terutama bagi manajer SDM. Bila aspek ini melemah tentunya tujuan dari perusahaan tidak akan tercapai secara efektif dan efisien.

Organisasi juga merupakan wadah kegiatan dari orang-orang yang bekerja sama dalam usaha mencapai tujuan. Dalam wadah kegiatan itu setiap orang harus jelas tugas, wewenang, tanggung jawabnya, hubungan dan tata kerjanya, sehingga dapat tercapai tujuan organisasi. Untuk mencapai tujuannya suatu organisasi harus memiliki individu-individu dengan kualitas yang sesuai, ini diwujudkan melalui aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia, yang secara ringkas dapat juga dikatakan sebagai upaya pendayagunaan sumber daya manusia.

Pengembangan karyawan sangat berperan dalam penciptaan sumber daya manusia yang lebih potensial. Dengan adanya karyawan yang lebih potensial mengakibatkan perusahaan menjadi lebih handal dalam menghadapi perubahan zaman yang terus meningkat. Menurut Rivai (2003: 290) dalam Widodo (2015: 113) mendefinisikan “pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan”.

Pengembangan Karir (*career development*) adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan jenjang atau status seseorang dalam pekerjaannya sehingga dapat memenuhi kebutuhan, hal ini didorong melalui penilaian kepribadian khususnya pengalaman dan latar belakang pendidikan. Widodo (2015: 114). Selain pengembangan karir, pemberian insentif juga merupakan bagian pemacu performa dan semangat kerja karyawan agar turut meningkatkan performa perusahaan secara keseluruhan.

Handoko (2011) Pemberian insentif merupakan pendorong motivasi karyawan dalam pencapaian tujuan organisasi lewat rangsangan finansial yang melebihi gaji dan upah dasar. Secara garis besar pengertian insentif adalah bentuk dari kompensasi yang diberikan berdasarkan prestasi karyawan. Sementara itu, kompensasi merupakan imbalan yang diterima karyawan berdasarkan hasil kerjanya disebuah organisasi atau perusahaan, yang diberikan dalam setiap jangka waktu tertentu.

Mangkunegara (2012) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak nmenyenangkan dimana para pekerja memandang pekerjaannya. Hal ini tampak dari sikap positif pekerja terhadap pekerjaan yang di hadapi dan lingkungannya. Sebaliknya, pekerja yang tidak puas akan memberikan dampak negatif terhadap pekerjaan dalam bentuk yang berbeda satu dengan yang lainnya. Seorang karyawan tidak dapat melepaskan diri dari kenyataan bahwa mereka adalah induvidu yang juga mempunyai kebutuhan, keinginan, dan juga harapan bagi dirinya sendiri dari tempat nya bekerja. Situasi ini sering dialami oleh para karyawan di sebuah organisasi bahkan berkaitan erat dengan persoalan- persoalan manusiawi yang ada pada setiap induvidu.

Kepuasan kerja karyawan berkaitan dengan aspek keadilan dan kelayakan akan balas jasa yang diterima karyawan atas pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Apabila aspek keadilan dan kelayakan karyawan dapat di rumuskan dengan baik, maka karyawan akan merasa puas dan mempunyai semangat kerja yang tinggi yang nantinya akan meningkatkan

pelayanan prima kepada pelanggan. Pengembangan karir dan pemberian insentif sangat membantu karyawan dalam menganalisis kemampuan dan minat mereka untuk dapat disesuaikan dengan kebutuhan SDM sejalan dengan pertumbuhan dan perkembangan perusahaan. Pengembangan karir dan pemberian juga merupakan hal yang penting dimana manajemen dapat meningkatkan produktivitas, meningkatkan sikap kerja, menciptakan kepuasan kerja juga mencapai tujuan perusahaan.

**Grand Q Hotel Gorontalo** (dahulu bernama **Quality Hotel Gorontalo**) merupakan hotel bintang 4 pertama di Provinsi Gorontalo. Pada tanggal 01 Januari 2014 adalah pergantian nama secara resmi dari **Quality Hotel Gorontalo** menjadi **Grand Q Hotel Gorontalo**. Perubahan nama ini merupakan awal pengembangan menjadi Hotel bertaraf Internasional.

Dari hasil wawancara dengan beberapa karyawan di **Grand Q Hotel Gorontalo**, karyawan mengalami kurangnya apresiasi dari hasil kerja yang telah dikerjakan, diantaranya jenjang karir yang tidak berkembang dan pemberian bonus atau insentif yang diterima pun tidak lebih atau minim terutama karyawan yang tingkat pendidikannya SMA, kurangnya perhatian terhadap situasi kerja inilah yang mengakibatkan kurangnya kepuasan kerja karyawan terhadap perusahaan.

Berdasarkan fenomena di atas, peneliti akan meneliti mengenai program pengembangan karir, pemberian insentif dan kepuasan kerja, yang disajikan dengan judul :

## **“Pengaruh Pengembangan Karir Dan Pemberian Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Grand Q Hotel Gorontalo”**

### **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah dikemukakan, maka masalah-masalah yang dapat diidentifikasi adalah:

- 1) Tingkat Kepuasan kerja yang dimiliki karyawan cenderung masih rendah sehingga rasa tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan juga masih kurang maksimal.
- 2) Karakteristik setiap karyawan yang berbeda dapat menjadi sebuah acuan bagi manajer HRD untuk meningkatkan kepuasan karyawan.
- 3) Lingkungan kerja kurang mendapat pengawasan/perhatian lebih dari atasan.

### **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah yang sudah dikemukakan, maka rumusan masalah penelitian ini yaitu:

1. Apakah Pengembangan Karir Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di **Grand Q Hotel Gorontalo**”?
2. Apakah Pemberian Insentif Berpengaruh Terhadap Kepuasan kerja Karyawan di **Grand Q Hotel Gorontalo**”?

3. Apakah Pengembangan Karir dan Pemberian Insentif Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di **Grand Q Hotel Gorontalo**”?

#### **1.4 Tujuan**

Berdasarkan rumusan masalah yang sudah dikemukakan, maka tujuan penelitian ini yaitu:

1. Mengetahui Adanya Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di **Grand Q Hotel Gorontalo**.
2. Mengetahui Adanya Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di **Grand Q Hotel Gorontalo**.
3. Mengetahui Pengembangan Karir dan Pemberian Insentif Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di **Grand Q Hotel Gorontalo**.

#### **1.5 Manfaat Penelitian**

Peneliti berharap penelitian ini dapat memberikan hasil yang bermanfaat sesuai dengan tujuan penelitian di atas. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk:

1. Secara Akademis
  - a) Penelitian ini diharapkan menambah wawasan dan pengetahuan bagi peneliti serta menambahkan ilmu yang telah didapatkan di bangku kuliah.
  - b) Penelitian ini dapat berguna sebagai dasar studi perbandingan dan referensi bagi penelitian lain yang sejenis.

## 2. Bagi Peneliti

Penelitian ini merupakan sarana untuk menarambah wawasan dan pengetahuan praktis mengenai pengaruh pengembangan karir dan pemberian insentif terhadap kepuasan kerja karyawan, serta masalah operasional perusahaan dilapangan untuk melengkapi pengetahuan teoritis yang didapat di perkuliahan.

## 3. Bagi Organisasi/Perusahaan.

Penelitian ini memberikan sumbangan pemikiran dan pandangan mengenai pengaruh pengembangan karir dan pemberian insentif terhadap kepuasan kerja karyawan. Sehingga dapat dijadikan pertimbangan untuk menentukan suatu kebijakan dalam menjalankan aktivitas perusahaan.

## 4. Bagi Karyawan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi karyawan dalam mengembangkan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai pengembangan karir, insentif dan kepuasan.