

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Karyawan perusahaan merupakan sumber daya terpenting yang mendukung perwujudan visi dan misi. Sumber daya manusia salah satu factor utama dalam keberlangsungan suatu perusahaan. Adanya sumber sumber daya manusia dalam perusahaan berfungsi untuk menggerakkan perusahaan dalam menghasilkan sesuatu yang diharapkan. Kepuasan kerja dalam sebuah organisasi akan mencerminkan tingkat dimana seorang pegawai menyukai pekerjaannya. Perilaku seorang pegawai terhadap suatu pekerjaan dapat dilihat dari tanggapan dan reaksi emosional terhadap perkerjaannya. Kepuasan kerja diartikan sebagai suatu sikap seseorang dalam pekerjaannya, dimana banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan jumlah ganjaran yang dikerjakannya. Kepuasan kerja menjadi hal utama yang harus dimiliki individu dalam bekerja. Setiap individu pekerja memiliki karakteristik yang berbeda-beda, maka tingkat kepuasan kerjanya pun berbeda-beda pula tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama (Nur Rachmah Wahidah, 2017).

Berdasarkan hasil observasi awal di bagian SDM rata-rata gaji karyawan Perumdam Tirta Mayang Kota Jambi, itu di atas UMR Kota Jambi menyesuaikan pangkat dan golongan, serta meliputi tunjangan diluar gaji pokok seperti, tunjangan keluarga, tunjangan kesehatan, tunjangan jaminan hari tua, tunjangan transportasi, tunjangan perusahaan.

Kepuasan kerja juga merupakan tujuan penting dari manajemen sumber daya manusia, karena berdampak pada kinerja dan produktivitas kerja. Dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja berkaitan dengan perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaannya, karena sumber daya manusia puas dengan pekerjaannya karena pekerjaan dan individualitas saling mendukung. Orang perlu lebih berhati-hati daripada sumber daya lain karena mereka memiliki pikiran dan perasaan yang dapat mempengaruhi keberhasilan organisasi mereka. Peran seorang pemimpin dalam suatu organisasi merupakan salah satu faktor terpenting dalam kepuasan kerja karyawan. Pemimpin harus mampu menentukan, merencanakan, mengatur, memobilisasi, dan mengendalikan semua sumber daya yang mereka miliki. Kepemimpinan merupakan kunci manajemen yang memegang peranan penting dan strategis dalam kelangsungan hidup suatu perusahaan.

Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima (Rofiq Noorman Haryadi, 2022). Menurut (Riani Prihatini Ishak, 2021) kepuasan kerja adalah kepuasan kerja karyawan yang dinikmati dalam pekerjaan yang memperoleh pujian, hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaan dari pada balas jasa walaupun balas jasa itu penting.

(Abdul Rahman, 2020) juga menyatakan bahwa kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong terwujudnya tujuan organisasi secara efektif. Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut (Angga Hendharsa, 2017) diantaranya yaitu: balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian, berat ringannya pekerjaan, suasana dan lingkungan pekerjaan, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, sikap pemimpin dan kepemimpinannya sifat pekerjaan (monoton/tidak).

Salah satu institusi yang perlu diteliti terkait pengembangan karir, motivasi dan kepuasan kerja adalah Perumdam Tirta Mayang Kota Jambi. Perumdam menyediakan air minum yang bersih, sehat, dan memenuhi persyaratan kesehatan bagi masyarakat disuatu daerah, yang sekaligus merupakan wujud pelayanan yang diberikan oleh pemerintah terhadap masyarakat. Karyawan Perumdam harus memiliki kepuasan kerja yang baik agar secara tidak langsung berdampak pada pelayanan yang diberikan kepada masyarakat juga baik. Guna mendapatkan gambar mengenai kepuasan kerja dari Perumdam Tirta Mayang Kota Jambi peneliti melakukan observasi awal terhadap 10 oarang karyawan. Adapun hasil dari observasi kepuasan kerja ditunjukkan pada tabel berikut.

1.1 Observasi Awal Mengenai Kepuasan Kerja Pada Perumdam Tirta Mayang Kota Jambi

NO	INDIKATOR	JAWABAN				
		STS	TS	N	S	SS
1	Perumdam Memberikan Kenaikan gaji secara berkala	0	1	2	4	3

2	Besarnya gaji yang diterima sesuai dengan pekerjaan saya	0	0	2	5	3
3	Kebijaksanaan promosi dilakukan secara adil	0	2	4	3	1
4	Kesempatan untuk mendapatkan promosi terbuka untuk siap saja	0	2	4	3	1
5	Tempat bekerja memiliki perhatian terhadap karyawan	0	1	3	4	2
6	Mendengar pendapat dari bawahan	0	1	4	3	2
7	saya merasa puas terhadap tunjangan yang diberikan	0	0	4	4	2
8	Pimpinan bersikap adil dan sebanding	0	0	3	5	2
9	Saya merasa puas terhadap penghargaan yang diberikan	0	0	5	2	3
10	Kerja keras yang saya lakukan sesuai dengan apa yang saya dapatkan	0	0	5	4	1
11	Birokrasi tidak rumit	0	0	3	5	2
12	Beban kerja yang diberikan sesuai dengan kemampuan karyawan	0	0	3	4	3
13	pimpinan selalu memberikan dukungan	0	0	4	5	1
14	Tempat kerja memiliki suasana kerja yang nyaman	0	0	4	4	2
15	Perusahaan memberikan tanggung jawab	0	0	4	4	2
16	Perusahaan memberikan perasaan berarti bagi karyawan seperti bonus	0	0	5	3	2
17	Berlangsung lancar dalam organisasi	0	0	4	4	2
18	karyawan memahami tugas-tugas	0	0	5	3	2

Sumber: Hasil Observasi Awal Pada Perumdam Tirta Mayang Kota Jambi 2024

Berdasarkan tabel 1.1 kepuasan kerja di Perumdam Tirta Mayang Kota Jambi bisa dikatakan cukup baik meskipun ada beberapa jawaban responden yang masih memilih jawaban tidak setuju (TS).

Faktor yang turut mempengaruhi kepuasan kerja karyawan Perumdam Tirta Mayang Kota Jambi, hal ini menyangkut persepsi mereka terhadap sistem insentif, sistem pengembangan karir, kelengkapan sarana kerja, serta kehangatan hubungan kerja dengan atasan maupun sesama kerja. Kebutuhan tersebut merupakan sumber-sumber kepuasan kerja yang perlu mendapat pemenuhan yang semakin baik oleh pihak manajemen Perumdam Tirta Mayang Kota Jambi.

Kepuasan kerja yang baik di Perumdam Tirta Mayang Kota Jambi juga bisa dilihat dari tingkat kehadiran karyawan dalam bekerja. Semakin puas karyawan dalam bekerja maka

tingkat kehadiran pekerja juga pasti juga baik. Berkaitan dengan hal tersebut, peneliti mendapatkan data kehadiran karyawan Perumdam Tirta Mayang Kota Jambi sebagai berikut.

Tabel 1.2 Absensi Kerja Karyawan pada Perumdam Tirta Mayang Kota Jambi Bulan Januari-Desember Tahun 2022

Bulan	Jumlah karyawan	Jumlah hari (Izin)	Tingkat Absensi (%)
Januari	316	21	6,6 %
Februari	316	8	2,5 %
Maret	316	10	3,1 %
April	316	11	3,4 %
Mei	316	6	1,8 %
Juni	316	14	4,4 %
Juli	316	14	4,4 %
Agustus	316	4	1,2 %
September	316	7	2,2 %
Oktober	316	4	1,2 %
November	316	7	2,2%
Desember	316	3	0,9 %
Jumlah		109	33,9 %

Sumber : Hasil Observasi Awal Pada Perumdam Tirta Mayang Kota Jambi 2022

Dari tabel 1.2 diatas dapat dilihat bahwa jumlah pegawai pada tahun 2022 adalah 316 karyawan dengan hari kerja satu bulan 20 hari. Selama tahun berjalan, perusahaan memiliki jumlah karyawan yang tetap sebanyak 316 orang setiap bulan.

Adapun varian jumlah hari izin yang digunakan oleh karyawan terjadi dari bulan ke bulan, mencapai puncak tertinggi pada bulan Januari dengan 21 hari izin dan terendah pada bulan Desember dengan hanya 3 hari izin.

Tingkat absensi, yang dihitung sebagai persentase hari kerja yang hilang karena izin, bervariasi antara 0,9% pada bulan Desember hingga 6,6% pada bulan Januari. Secara total, selama setahun, perusahaan mencatat 109 hari izin dan tingkat absensi mencapai 33,9%, memberikan gambaran terhadap kehadiran dan ketersediaan karyawan selama periode tersebut. Namun tingkat izin terbesar pada bulan januari sebesar 21 karyawan, dan pada bulan juni dan juli Sebesar 14 karyawan, berdasarkan hasil wawancara dengan bagian SDM karyawan Perumdam Tirta Mayang Kota Jambi yang tidak hadir selalu membuat surat izin dan selalu memberi kabar jika tidak masuk kerja, dan tidak pernah tanpa keterangan.

Dunia pasar kerja terjadi persaingan tingkat pendidikan, pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang ditawarkan ke tempat kerja menurut (Shinta Neto, 2021) setiap orang yang memiliki pendidikan dan lebih terlatih mampu menyediakan lebih banyak usaha

produktif daripada orang dengan pendidikan dan pelatihan yang lebih rendah. Promosi atau kenaikan jabatan pada sebuah perusahaan adalah sesuatu yang lumrah terjadi. Hal tersebut adalah bentuk pengembangan karir yang dilakukan perusahaan kepada karyawannya. Pengembangan karir ini tentu menjadi suatu hal yang diinginkan oleh setiap karyawan karena umumnya semakin tinggi sebuah jabatan, maka semakin sejahtera juga kehidupannya. Pengembangan karir sangat berguna bagi perusahaan agar roda perusahaan bisa berjalan dengan baik karena ada rotasi jabatan yang terjadi di dalamnya.

Selain itu, dengan adanya program pengembangan karir bagi perusahaan, dapat meningkatkan profesionalisme karyawan yang dapat mendorong pencapaian sasaran-sasaran program serta tujuan organisasi secara efektif dan efisien, sedangkan bagi karyawan itu sendiri dapat menambah pengetahuan, keterampilan dan perubahan sikap, kesempatan karir lebih terbuka serta kesempatan pengalaman penugasan lebih variatif.

Perusahaan Umum Daerah (Perumdam) Kota Jambi memberi ketentuan kepada karyawan seperti, tidak melebihi minimal 3 kali absensi tanpa keterangan dalam satu tahun, menguasai pekerjaan, tingkat pendidikan S1 sederajat, tamatan SMA sederajat yang mempunyai keahlian khusus dan senioritas. Apabila karyawan telah memenuhi kriteria yang telah ditetapkan, maka karyawan layak untuk dipromosikan oleh perusahaan. Dan apabila karyawan tidak memenuhi kriteria, maka karyawan akan tetap berada pada posisi sebelumnya. Dan jika terdapat karyawan yang melanggar ketentuan perusahaan, maka pihak perusahaan akan memberikan sanksi yang telah disepakati sebelumnya yaitu berupa surat peringatan, penurunan jabatan bahkan pemberhentian.

Dibawah ini merupakan data promosi jabatan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Mayang Kota Jambi Tahun 2022.

**Tabel 1.3 Data Promosi Pegawai Perumdam Tirta Mayang Kota Jambi
Tahun 2022**

NO	NIK	JABATAN		KET
		LAMA	BARU	
1	02021990	Plt. SM Divisi Bisnis	Senior Divisi Bisnis	Naik
2	02992001	Plt. Ketua Komisi Kepatuhan	Ketua Komisi Kepatuhan	Naik
3	03862003	Plt. Sm Divisi SDM & Pengadaan	Plt. Sekretaris Perusahaan	Rotasi
4	03982005	Plt. Senior Manager Divisi Managemen Perencanaan & Asset	Plt. Senior Manager Divisi Pelanggan dan Keuangan	Rotasi
5	02101990	Plt. Sekretaris Perusahaan	Plt. Senior Manager Divisi Pengelolaan dan Pelanggan	Rotasi
6	01981990	Plt. Manager Departemen Pelayanan Bisnis Wilayah 1	Plt. Manager Proyek	Rotasi
7	03322003	Plt. Manager Departemen Pelayanan Bisnis Wilayah 2	Plt. Manager Departemen Pelayanan Bisnis Wilayah 1	Tetap
8	02681990	Plt. Manager Departemen Produksi	Manager Depeartemen Produksi	Naik
9	04042006	Plt. Manager Departemen IT	Manager Departemen IT	Naik
10	04462012	Plt. Manager Departemen SDM	Supervisor Sub Departemen Personalia &	Rotasi

			Payroll	
11	03832003	PT. Sekretaris Komisi Kepatuhan Internal	Sekretaris ULP	Rotasi
12	04412011	Plt. Supervisor Sub Departemen Sekertariat	Supervisor Sub Departemen Sekertariat	Naik
13	03882003	Plt. Supervisor Sub Departemen Komunikasi	Sepuervisor Sub Departemen Komunikasi	Naik
14	03272003	Plt. Supervisor Sub Departemen Hukum dan Pengamanan	Supervisor Sub Departemen Hukum dan pengamanan	Naik
15	01561989	Plt. Supervisor Sub Departemen Infrastruktur IT	Supervisor Sub Departemen Infrastruktur IT	Naik
16	03012001	Plt. Supervisor Sub Dep Personalia & Payroll	Sekretaris KKI	Rotasi
17	01701989	Plt. Supervisor Sub Dep Pembaca Meter Dan Rekening	Supervisor Sub Dep Pembaca Meter Dan Rekening	Naik
18	02231990	Plt. Supervisor Sub Dep Keluhan Pelanggan	Supervisor Sub Dep Keluhan Pelanggan	Naik
19	02651990	Plt. Supervisor Sub Departemen Pelatihan & Pengembangan	Plt. Sub Departemen Penanganan Gangguan Jaringan Pelanggan Wilayah 1	Rotasi
20	02591990	Plt. Supervisor Sub Departemen Personalia/Payrol	Plt. Supervisor Sub Departemen Data Base & Program Asset	Rotasi
21	01121987	Plt. Supervisor Sub Departemen Tunggakan Pelanggan	Plt. Supervisor Sub Departemen Sambung Baru Wilayah 1	Rotasi
22	02281990	Plt. Supervisor Sub Dep Pengaturan Pengaliran & Pengendalian NRW Wilayah 2	Plt. Supervisor Sub Dep Pengaturan Pengaliran & Pengendalian NRW Wilayah 1	Tetap
23	02461990	Staff KKI	Plt. Supervisor Sub Departemen Akuntansi	Rotasi
24	04452011	Staff Departemen IT	Plt. Supervisor Sub Departemen Aplikasi dan Pengamanan IT	Naik
25	01351988	Plt. Supervisor Sub Departemen Sambung Baru Wilayah 1	Plt. Supervisor Sub Dep Gangguan Pengaliran	Rotasi

Sumber : *Data Promosi Pegawai Perumdam Tirta Mayang Kota Jambi Tahun 2022*

Dari tabel 1.3 diatas dapat dilihat bahwa pegawai dipromosikan karena memiliki Potensi dan layak untuk dipromosikan dengan tingkat kehadiran yang baik, datang tepat waktu, pulang sesuai dengan jam yang telah ditentukan oleh perusahaan atau memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi serta pencapaian hasil kerja yang maksimal, dan mampu bertindak cepat dalam menangani kesalahan dalam bekerja.

Adapun pegawai yang rotasi dalam perusahaan tersebut dilakukan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis bagi pegawai. dalam satu tahun ada beberapa pegawai mengalami perpindahan jabatan diantaranya kenaikan jabatan, Seperti yang dialami Oleh No. 1, 2, 9, 12, 13, 14, 15, 17, 18, dan 24 dalam tabel mengalami kenaikan Suatu jabatan pada pekerjaan yang lebih tinggi tanggung jawabnya, dimana pegawai dipercaya untuk memegang suatu jabatan karena ketaatan mereka pada perusahaan serta prestasi kerja yang mereka miliki. Sedangkan selebihnya yang berada di dalam tabel, terdapat beberapa pegawai yang memenuhi kriteria perusahaan namun tetap tidak dipromosikan karena tingkat pendidikan pegawai bukan S1 sederajat, adapun yang dipromosikan selain S1 sederajat yaitu pegawai yang telah lama bekerja tetap dan setelah selesai mengikuti pelatihan ataupun seminar.

Guna mendapatkan gambaran dari karyawan Perumdam Tirta Mayang Kota Jambi peneliti melakukan prasurvei terkait dengan pengembangan karir yang dirasakan karyawan. Adapaun hasil dari prasurvei ini ditunjukkan pada tabel berikut ini.

Tabel 1.4 Observasi Awal Mengenai Pengembangan Karir Perumdam Tirta Mayang Kota Jambi

No	Indikator	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1	Pendidikan merupakan faktor penentu dalam pengembangan karir	0	2	4	2	2
2	Jenis Pendidikan atau tingkatan pendidikan serta pengalaman adalah penentu karir	0	1	4	2	3
3	Perusahaan mengadakan pelatihan dengan metode bisa diikuti oleh para karyawan	0	1	3	3	3
4	Pelatihan dilakukan dengan tujuan mengembangkan karir karyawan	0	0	4	4	2
5	Pengalaman kerja menjadi dasar utama pengetahuan sehingga karir karyawan bisa naik	0	1	5	3	1
6	Pengalaman karyawan akan menambahkan ketrampilan karyawan	0	0	3	4	3

Sumber:

Hasil

Observasi

Awal Pada

Perumdam

Tirta

Mayang

Kota Jambi

Berdasarkan data tersebut, secara

keseluruhan pandangan karyawan terhadap pengembangan karir di Perumdam Tirta Mayang Kota Jambi cukup baik. Karena secara keseluruhan responden menjawab dengan memilih kategori Netral (N), Setuju (S) dan Sangat Setuju (SS). Namun, masih ada beberapa item pertanyaan yang respondennya memilih jawaban Tidak Setuju (TS). Jawaban tersebut berkaitan dengan masalah pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja sebagai penentu pengembangan karir karyawan. Efektivitas pelatihan karyawan merupakan hal yang sangat penting. Terutama untuk mengembangkan sumber daya manusia di perusahaan dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Untuk itu, pelatihan dibutuhkan agar seluruh karyawan mampu mengikuti perkembangan dunia kerja maupun bisnis sesuai dengan jabatannya. Pelatihan dan pengembangan karir mempunyai peran penting untuk meningkatkan kinerja para karyawan untuk meningkatkan SDM yang lebih bermutu.

Dari hasil kuesioner di tabel 1.4 menunjukkan karyawan Perumdam Tirta Mayang Kota Jambi perlu diberikan motivasi agar mampu berusaha mengembangkan karir berdasarkan pendidikan, pelatihan dan pengalaman. Selain kepuasan kerja dan pengembangan karir, karyawan perlu di motivasi. Motivasi pada suatu organisasi bertujuan untuk mendorong semangat kerja para karyawan agar mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan demi terwujudnya tujuan suatu organisasi. Pemimpin organisasi harus memotivasi karyawannya agar mereka memiliki kinerja yang baik secara terus menerus, misalnya dengan memberi penghargaan.

Selain kepuasan kerja dan pengembangan karir, karyawan perlu di motivasi, motivasi pada suatu organisasi bertujuan untuk mendorong semangat kerja para karyawan agar mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan demi terwujudnya tujuan suatu organisasi. Pemimpin organisasi harus memotivasi karyawannya agar mereka memiliki kinerja yang baik secara terus menerus, misalnya dengan memberi penghargaan. Mengenakan sanksi Motivasi ada proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan, motivasi atau dorongan dimaksudkan sebagai desakan yang dialami untuk memuaskan dan mempertahankan kehidupan (Rahmad Bahagia, 2021).

Berkaitan dengan motivasi, peneliti melakukan prasurvei untuk melihat sejauh mana gambaran motivasi karyawan Perumdam Tirta Mayang Kota Jambi. Adapun hasil dari prasurvei ini ditunjukkan pada tabel berikut.

Tabel 1.5 Hasil Observasi Awal Mengenai Motivasi Kerja Pada Perumdam Tirta Mayang Kota Jambi

No	Indikator	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1	Saya merasa termotivasi karena adanya pengakuan terhadap prestasi kerja	0	2	3	4	1
2	Saya merasa termotivasi untuk mengembangkan karir agar lebih inovatif	0	1	3	4	2
3	Saya merasa termotivasi dalam mengembangkan karir saya untuk meningkatkan kerja sama tim	0	0	3	4	3
4	Hubungan dalam pekerjaan membuat saya termotivasi untuk mengembangkan karir saya	0	0	4	4	2
5	Pimpinan selalu mendorong saya untuk meningkatkan karir saya	0	1	5	3	2
6	Motivasi sangat penting dalam menumbuhkan semangat untuk	0	0	3	5	2

	mengembangkan karir						Sumber:
--	---------------------	--	--	--	--	--	---------

Hasil Observasi Awal Pada Perumdam Tirta Mayang kota Jambi

Berdasarkan tabel 1.4 menunjukan secara keseluruhan karyawan Perumdam Tirta Mayang Kota Jambi memiliki motivasi yang baik untuk mengembangkan karir. Namun, masih ada beberapa karyawan yang merasa belum memiliki motivasi yang baik. Hal ini dikarenakan karyawan merasa kurang termotivasi untuk mengembangkan karirnya. Pengembangan karier tidak semata-mata hanya tergantung pada upaya-upaya individual. Dalam kenyataannya sering tidak sesuai dengan kepentingan organisasi atau perusahaan. Agar sinkron dengan kepentingan organisasi maka dalam hal ini peran departemen SDM dan bantuan para pimpinan organisasi sangat menentukan. Hal senada diperkuat oleh Teori motivasi yang digunakan adalah teori kebutuhan yang dikemukakan oleh Karier bukanlah sesuatu yang harus diserahkan begitu saja pada setiap pegawai. Melainkan juga harus dikelola secara profesional oleh organisasi untuk memastikan pengembangan karier karyawan sejalan dengan kepentingan organisasi.

Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau, kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa kearah yang optimal. (Iis Nuraisyah, 2018) sedangkan menurut (Ira Nuryanti, 2021) mengemukakan bahwa motivasi di dalam suatu organisasi mempunyai maksud dan tujuan yang sangat luas dalam rangka pengembangan organisasi tersebut.

Menurut (Riny Chandra & Syardiansah 2021), berpendapat bahwa motivasi kerja merupakan seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja, sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu motivasi kerja sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya tersebut untuk memenuhi suatu kebutuhan individu.

Pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan, bahwa kepuasan kerja seseorang tergantung apakah ia merasakan keadilan atau tidak atas situasi. Perasaan keadilan atau ketidakadilan atas suatu situasi diperoleh dengan membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor maupun di tempat lain Hal ini berkaitan dengan indikator dari pengembangan karir Menurut (Muhammad Iqbal Faronsyah, 2020) berbagai indikator yang perlu dipertimbangkan dalam pengembangan karir adalah Perlakuan yang adil dalam berkarir

Perlakuan yang adil itu hanya bias terwujud apabila kriteria promosi didasarkan pada pertimbangan-pertimbangan yang objektif, rasional dan diketahui secara luas dikalangan pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Parmanasari dan (Syaiful Bahri, 2017) yang mengungkapkan bahwa pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun (Rivvo Manoppo, 2015) Menyatakan bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengembangan karir terhadap motivasi kerja, Pengembangan karier tidak semata-mata hanya tergantung pada upaya-upaya individual. Dalam kenyataannya sering tidak sesuai dengan kepentingan organisasi atau perusahaan. Agar sinkron dengan kepentingan organisasi maka dalam hal ini peran departemen SDM dan bantuan para pimpinan organisasi sangat menentukan .Hal senada diperkuat oleh Teori motivasi yang digunakan adalah teori kebutuhan yang dikemukakan oleh Karier bukanlah sesuatu yang harus diserahkan begitu saja pada setiap pegawai. Melainkan juga harus dikelola secara profesional oleh organisasi untuk memastikan pengembangan karier karyawan sejalan dengan kepentingan organisasi.

Hal ini didukung oleh pernyataan (Kristo Halley Pardamean, 2020) mendefinisikan bahwa pengembangan karier adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi pada jalur karier yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan. pengembangan karier tersebut terdiri atas, pengembangan karir individu dan pengembangan karier yang didukung departemen SDM.

Kepuasan kerja terhadap motivasi kerja, secara sederhana kepuasan kerja dapat diartikan sebagai besarnya rasa suka karyawan terhadap pekerjaannya dan ketidakpuasan kerja menunjukkan besarnya rasa tidak suka karyawan terhadap pekerjaan.

Departemen personalia atau manajemen harus selalu memonitor kepuasan kerja karena hal ini mempengaruhi sikap absensi, perputaran tenaga kerja, kepuasan kerja, dan masalah-masalah penting lainnya. Kepuasan kerja memiliki hubungan timbal balik dengan motivasi kerja, dimana dengan rasa kepuasan kerja yang ada pada diri karyawan tersebut, maka dapat menyebabkan peningkatan motivasi yang ada pada dirinya yang secara langsung kedua hal tersebut akan berimbas kepada kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan tersebut.

Motivasi memiliki pengaruh yang penting dalam mendukung tingkat kepuasan kerja karyawan, motivasi yang tinggi akan menyebabkan seseorang bekerja lebih giat dan merasa senang dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga seseorang tersebut mendapatkan kepuasan kerjanya. Motivasi dapat berasal dari dalam diri individu dan luar diri individu. Motivasi terbesar saat bekerja adalah motivasi yang berasal dari dalam luar diri individu, yakni dari perusahaan yang biasanya disebut dengan motivasi kerja. Motivasi kerja

didefinisikan sebagai daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar-besarnya demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya, dengan pengertian bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai juga tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan. Penelitian terdahulu (Lisdiani & Ngatno, 2017) mengungkapkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan melalui motivasi kerja, Program pengembangan karir yang jelas dalam organisasi dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga hal ini menciptakan rasa puas dalam melaksanakan pekerjaannya. Nugroho dan Kunartina (2012) mengatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Motivasi memiliki pengaruh yang penting dalam mendukung tingkat kepuasan kerja karyawan. Motivasi yang tinggi akan menyebabkan seseorang bekerja lebih giat dan merasa senang dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga seseorang tersebut mendapatkan kepuasan kerjanya.

Motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Motivasi terbesar saat bekerja adalah motivasi yang berasal dari dalam diri individu, yakni dari perusahaan yang biasanya disebut dengan motivasi kerja. Motivasi kerja didefinisikan sebagai daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar-besarnya demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya, dengan pengertian bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai juga tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan.

(Lisdiani & Ngatno, 2017) mengungkapkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Selanjutnya (Rahmad Bahagia, Linzzy Pratami Putri, 2021) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Motivasi yang tinggi tidak begitu saja didapatkan oleh karyawan hanya dengan kalimat-kalimat yang menyenangkan dari pemimpin akan tetapi dibuktikan dengan peraturan-peraturan perusahaan yang menguntungkan bagi karyawan dan perusahaan, salah satunya pengembangan karir. Pengembangan karir merupakan pendekatan formal yang diambil organisasi untuk memastikan bahwa orang-orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia pada saat dibutuhkan, karena perencanaan dan pengembangan karir menguntungkan individu dan organisasi.

Berdasarkan teori serta hasil penelitian terdahulu bahwa pengembangan karir adalah salah satu kepuasan kerja karyawan dan membuat karyawan termotivasi, maka dari itu

peneliti tertarik untuk mengambil judul “ PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI PERUMDAM TIRTA MAYANG KOTA JAMBI”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dibuat rumusan permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apa pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan di Perumdam Tirta Mayang Kota Jambi ?
2. Apa pengaruh pengembangan karir terhadap Motivasi kerja karyawan di Perumdam Tirta Mayang Kota Jambi?
3. Apa pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Perumdam Tirta Mayang Kota Jambi?
4. Apa pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening di Perumdam Tirta Mayang Kota Jambi?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja di Perumdam Tirta Mayang Kota Jambi
2. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap Motivasi kerja karyawan di Perumdam Tirta Mayang Kota Jambi
3. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi kerja terhadap Kepuasan kerja di Perumdam Tirta Mayang Kota Jambi
4. Untuk mengetahui Pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai Variabel intervening di Perumdam Tirta Mayang Kota Jambi

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat penulis
Memperkaya wawasan pemahaman mengenai pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening.
2. Manfaat Akademis

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi untuk penelitian sejenis dan sebagai bahan perbandingan di masa yang akan datang.

3. Manfaat Operasional

Manfaat praktis dari penelitian ini terutama bagi para pimpinan perusahaan Perumdam Tirta Mayang Kota Jambi untuk menjadi bahan pertimbangan dalam mengambil langkah-langkah strategis