

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang di yakini dan yang seharusnya di terima (Robbin, 2003). Hal ini merupakan hasil dari persepsi tentang pekerjaan. Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi dan aspek pekerjaan individu, sehingga kepuasan kerja bukan hanya merupakan konsep tunggal. karyawan dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu aspek lainnya. Kepuasan Kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaan, hal ini timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Karyawan dapat dikatakan puas apabila menyukai situasi pekerjaannya. Dengan tingkat kepuasan yang tinggi, karyawan akan menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan itu sendiri, sementara ketidakpuasan karyawan akan menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaannya.

Sedangkan rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi Menurut Faustino Cardoso Gomes (1995). Rekrutmen diselenggarakannya untuk mengisi kekosongan dan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja, sehingga pemerintah mengadakan rekrutmen sesuai kemampuan karyawan (Siagian 1994). Untuk mendapatkan sebanyak mungkin calon pelamar, maka pemerintah memberikan kesempatan yang lebih besar untuk melakukan pilihan terhadap calon karyawan yang dianggap memenuhi standar kualifikasi organisasi. Maka penelitian yang dilakukan Muslim Wijaya (2017), pantow (2017) menyatakan sistem rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan.

Proses keberhasilan sistem rekrutmen karyawan akan mempengaruhi kelancaran dan keberhasilan dari fungsi-fungsi dan aktivitas manajemen yang lain. Fungsi-fungsi tersebut meliputi fungsi penempatan, fungsi pengembangan dan fungsi adaptasi. Sedangkan aktivitas-aktivitas yang mengikuti rekrutmen adalah seleksi, orientasi, dan promosi. Kemudian pemerintah dalam melaksanakan tugasnya memerlukan karyawan (sumber daya aparatur) yang handal dan profesional. Untuk memilih calon pelamar yang terbaik diantara yang baik maka Langkah strategis yang digunakan untuk mewujudkan hal tersebut, adalah dengan menyelenggarakan rekrutmen dan seleksi atas dasar sistem prestasi (*merit system*) Menurut Riggs (dalam Sulardi, 2005), sistem rekrutmen telah diterapkan secara luas di negara-negara maju dan terbukti menghasilkan pegawai-pegawai yang ahli dan profesional.

Pemerintah hampir setiap tahun membuka formasi calon pegawai untuk mendapatkan pegawai yang profesional. Pada umumnya pemerintah mengadakan perekrutan baru untuk menduduki jabatan kosong. Sedangkan ketersediaan perekrutan yang cukup akan menunjang kinerja birokrasi pemerintah. Baik buruknya pemerintahan akan tergantung pada baik buruknya birokrasi penyelenggara pemerintahan. Sementara birokrasi pemerintah sangat bergantung pada kepegawaian sebagai aparatur penyelenggara pemerintah. Birokrasi yang baik membutuhkan sosok pegawai yang profesional, mempunyai sikap dan perilaku penuh kesetiaan, ketaatan, disiplin, bermoral, bermental baik, akuntabel dan memiliki kesadaran yang tinggi terhadap tanggung jawab tersebut. Tujuan ini diperlukan suatu sistem rekrutmen dan seleksi pegawai yang baik dan tepat sebagai suatu proses berkelanjutan dari manajemen sumber daya manusia dan aparatur.

Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu dengan adanya Pengembangan karir yaitu mengemukakan bahwa pengertian karir adalah sebagai berikut : "Karir adalah rangkaian posisi yang berkaitan dengan kerja yang ditempati seorang individu sepanjang hidupnya". Menurut Robert L. Mathis – John H. Jackson (2006)

Pada dasarnya setiap organisasi harus menerima kenyataan, bahwa eksistensi di masa depan tergantung pada Sumber Daya Manusia yang kompetitif bagi organisasi yang akan mengalami kemunduran, dan akhirnya dapat tersisih karena ketidak mampuan menghadapi pesaing. Kondisi tersebut mengharuskan organisasi untuk melakukan pembinaan karir pada pekerja, dan harus dilaksanakan secara berencana dan berkelanjutan. Maka penelitian yang dilakukan lilik Kustiani (2015), Widya Paramita (2015), Rian Nugraha (2017), dan Erter Hervina Sihombing (2017) menyatakan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan.

Pembinaan karir adalah salah satu kegiatan manajemen Sumber Daya Manusia yang Harus dilaksanakan sebagai kegiatan formal yang dilakukan secara terintegrasi dengan kegiatan Sumber Daya Manusia lainnya. Sedangkan Karir adalah semua pekerjaan yang dipegang seseorang selama kehidupan dalam pekerjaannya (Keith Davis dan Werther W.B; 1996). Komponen utama pada karir terdiri dari alur karir, tujuan karir, perencanaan karir dan pengembangan karir. Alur karir adalah pola pekerjaan yang berurutan dan membentuk karir seseorang, tujuan karir merupakan pernyataan tentang posisi masa depan di mana seseorang berupaya mencapai sebagian dari karir hidupnya. Tujuan ini menunjukkan kedudukan seseorang sepanjang karirnya. Perencanaan karir merupakan proses menyeleksi tujuan dan arus karir untuk mencapai tujuan tersebut, sedangkan pengembangan karir meliputi perbaikan-perbaikan personal yang dilakukan untuk mencapai rencana dan tujuan karir. Pengembangan karir meliputi setiap aktivitas untuk mempersiapkan dan menempuh jalur karir tertentu, rencana karir yang telah dibuat harus disertai oleh tujuan karir yang realistis.

Tabel 1.1 Data Perguruan Tinggi (PT)

No	Nama Perguruan Tinggi	Akreditasi
1.	Universitas Jember	A
2.	Akademi farmasi Jember	B
3.	Akademi kebidanan Jember	B
5.	Institut Agama Islam Negeri Jember	B
6.	Istitut Keguruan dan Ilmu Pendidikan PGRI Jember	B
7.	Politeknik Negeri Jember	B
8.	Universitas Muhammadiyah Jember	B
9.	Sekolah Tinggi Ilmu Pertanian Jember	C
10.	Universitas Islam Jember	C

Sumber data : [https://banpt.or.id/direktori/institusi/pencarian\\_institusi](https://banpt.or.id/direktori/institusi/pencarian_institusi)

Data perguruan tinggi diatas menunjukkan bahwa Universitas Muhammadiyah jember merupakan salah satu Universitas di Jember dan mampu bersaing dengan perguruan tinggi lainnya baik Perguruan Tinggi Negeri (PTN) maupun Perguruan Tinggi Swasta (PTS). Sehingga Universitas Muhammadiyah Jember mendapat nilai akreditasi institusi B.

Universitas Muhammadiyah Jember mengadakan sistem rekrutmen setiap membutuhkan unit karyawan. Rekrutmen di Universitas Muhammadiyah Jember dilakukan dengan dua cara yaitu di informasikan melalui media koran bagi unit dosen, sedangkan bagi unit lainnya, rekrutmen diinformasikan melalui group karyawan menurut (Kepala Biro Umum). Perekrutan karyawan dilakukan dengan mengajukan surat lamaran pekerjaan dan diseleksi oleh bagian administrasi, rekrutmen di Universitas Muhammadiyah Jember mengadakan beberapa tes yaitu: Tes wawancara, tes praktek sholat, psikotes dan psikologi. Bagi calon karyawan yang dinyatakan lulus seleksi akan melakukan tahap trining sesuai bidang yang membutuhkan seperti halnya dibidang kebersihan, bidang administrasi, bidang keamanan, bidang parkir, maupun dibidang laboratorium. Bagi bidang

administrasi training dilakukan dengan langsung praktek dan dapat bekerja langsung di Universitas Muhammadiyah Jember, setelah melakukan training calon karyawan akan mendapat surat tugas dari Universitas Muhammadiyah Jember. Rekrutmen karyawan di Universitas Muhammadiyah Jember mempunyai kriteria pendidikan minimal S1 bagi bidang administrasi, sedangkan bagi bidang kebersihan dan parkir mempunyai pendidikan minimal SMA. Selain itu Universitas Muhammadiyah Jember mengadakan pelatihan baris berbaris bagi bidang satpam dan mendatangkan langsung dari pihak kepolisian, jadi sistem rekrutmen pada Universitas Muhammadiyah Jember dilakukan dengan beberapa proses untuk mendapatkan calon karyawan yang baik, dan profesional. Proses rekrutmen karyawan di Universitas Muhammadiyah Jember dapat dikatakan 80% yang sudah dilakukan. Rekrutmen di Universitas Muhammadiyah Jember mengadakan beberapa seleksi yaitu menggunakan media iklan, lowongan, seleksi administrasi calon karyawan, tes psikologi, interview dengan BPH, dan penempatan kerja. Selain beberapa proses rekrutmen di Universitas Muhammadiyah Jember, ada pula rekrutmen lain yang ditujukan kepada mahasiswa yaitu dengan adanya kegiatan magang di Universitas Muhammadiyah Jember. Dengan adanya magang yang di informasikan bagi mahasiswa maka mahasiswa dapat bekerja paruh waktu diluar perkuliahan. Kemudian bagi mahasiswa magang yang dinyatakan lulus dapat bekerja langsung dan dinyatakan sebagai karyawan di Universitas Muhammadiyah Jember. Jadi karyawan yang di dapat dengan adanya sistem rekrutmen yaitu dengan adanya mahasiswa magang dan murni dari sistem rekrutmen tersebut, sehingga rekrutmen yang dilaksanakan di Universitas Muhammadiyah Jember harus mempunyai dedikasi yang baik, disiplin sehingga rekrutmen akan berdampak positif terhadap kepuasan kerja.

Tabel 1.2 Data Rekrutmen Karyawan

<b>Tahun</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>	<b>Persentase</b>
<b>2012</b>	4	8
<b>2013</b>	6	12
<b>2014</b>	6	12
<b>2015</b>	3	6
<b>2016</b>	15	30
<b>2017</b>	16	32
<b>Jumlah</b>	50	100

Sumber : Universitas Muhammadiyah Jember

Selain mengadakan rekrutmen Universitas Muhammadiyah Jember menyelenggarakan pengembangan karir terhadap karyawan. Pengembangan karir pada dasarnya dimulai dari staf, syarat yang diajukan bagi pengembangan karir yaitu : disiplin, berkinerja baik, prestasi yang bagus sehingga dapat menduduki jabatan sebagai kepala biro, baik Biro Kepegawaian, Biro Keuangan, Biro Umum, maupun Biro Administrasi akademik kemahasiswaan. Sedangkan karyawan yang berpendidikan S2 dituntut menjadi seorang dosen dan di hargai oleh Universitas Muhammadiyah Jember. Syarat yang diajukan untuk menjadi kepala biro kepegawaian yaitu mempunyai akhlakul karimah serta akhlak yang baik. Pengembangan karir mempunyai beberapa tahapan-tahapan yaitu : tahap awal (pembentukan), tahap lanjutan, tahap mempertahankan, dan tahap pensiun. Selain itu rekrutmen dan pengembangan karir di Universitas Muhammadiyah Jember dilakukan untuk menciptakan kinerja yang baik, kinerja merupakan salah satu unsur dalam menciptakan kepuasan kerja.

Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu, karyawan di Universitas Muhammadiyah Jember merasakan kepuasan kerja karyawan dengan prestasi yang sudah dilaksanakan. Sehingga semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang di inginkan karyawan,

maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Karyawan dapat dikatakan puas apabila seorang karyawan di Universitas Muhammadiyah Jember bisa melakukan pekerjaan dengan baik. Dengan adanya sistem rekrutmen dan pengembangan karir di Universitas Muhammadiyah Jember masih terdapat karyawan yang kurang mentaati peraturan dalam pekerjaan, yaitu datang terlambat, banyak karyawan yang meninggalkan pekerjaan di jam kerja, dan banyak karyawan yang tidak segera melaksanakan pekerjaannya.

Tabel 1.3 Data *Turn Over* Karyawan Tahun 2015 s/d 2018

Tahun	Data Turn Over	
	Keluar	Masuk
2015	-	3
2016	-	16
2017	-	16
2018	2	6
<b>Jumlah</b>	2	41

*Sumber : Universitas Muhammadiyah Jember*

Fenomena yang dapat dilihat dari data *turn over* karyawan tahun 2015 s/d 2018 menunjukkan bahwa karyawan di Universitas Muhammadiyah Jember merasa puas akan sistem rekrutmen yang dilakukan, serta karyawan dapat bekerja dengan baik, meningkatkan potensi kerjanya, dan dapat mengembangkan karirnya. Sehingga tercipta kepuasan kerja yang kompeten terhadap pekerjaannya dan merasa semangat akan pekerjaan yang dilakukan. Selain itu dari kepuasan kerja karyawan terdapat karyawan yang tidak puas akan pekerjaan yang dilakukannya seperti halnya ditunjukkan pada tahun 2018, ketidakpuasan karyawan dapat dilihat dari segi pekerjaannya dan kurang optimal dalam melakukan tugasnya.

## **1.2 Rumusan Masalah.**

Berdasarkan rumusan masalah yang peneliti angkat maka dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah Sistem Rekrutmen secara persial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Universitas Muhammadiyah Jember?
2. Apakah pengembangan karir secara persial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Universitas Muhammadiyah Jember?
3. Apakah Sistem rekrutmen dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh positif dn signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan?

## **1.3 Tujuan Penelitian.**

Berdasarkan tujuan yang peneliti angkat maka tujuan dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis apakah sistem rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Universitas Muhammadiyah Jember.
2. Untuk menganalisis apakah pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Universitas Muhammadiyah Jember.
3. Untuk menganalisis apakah sistem rekrutmen dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan?

#### **1.4 Kegunaan Penelitian.**

Hasil dari penelitian ini, Penulis berharap dapat bermanfaat baik bagi pribadi penulis, Universitas, maupun Pihak yang berkepentingan pada umumnya yang dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Bagi Universitas

Hasil penelitian ini dapat dijadikan pengetahuan bagi ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia dan bagi pihak lain, serta diharapkan memberikan masukan kepada Universitas Muhammadiyah Jember dalam menyusun kebijakan demi meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

2. Bagi penulis

Berharap dari penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan penulis mengenai ilmu Manajemen khususnya berkaitan tentang analisis sistem rekrutmen dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan.

3. Bagi Pihak Yang Berkepentingan

Hasil penelitian ini diharapkan digunakan sebagai bahan pertimbangan, referensi atau perbandingan guna untuk membenahi aspek yang sejenis.