

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merujuk pada sekelompok individu yang bekerja di dalam suatu organisasi, di mana mereka berperan sebagai elemen kunci dalam mewujudkan tujuan dan visi perusahaan. SDM mencakup aspek yang lebih luas dari sekadar karyawan, yaitu dengan mencakup suatu keterampilan, pengetahuan, kemampuan, pengalaman, serta kompetensi yang telah mereka miliki. Pengelolaan sumber daya manusia tidak terbatas hanya pada proses perekrutan, melainkan juga mencakup pelatihan, pengembangan kemampuan, pemberian motivasi, serta pada pengelolaan kesejahteraan dan kepuasan kerja karyawan.

Pengalaman kerja sebagai proses seseorang memperoleh pengetahuan dan keterampilan melalui aktivitas dan tugas yang dijalankan dalam pekerjaannya. Dalam proses ini, seseorang tidak hanya belajar hal-hal baru, tetapi juga mengasah dan menyempurnakan kemampuan yang dimiliki agar lebih efektif dan efisien. Pengalaman kerja memberikan kesempatan untuk memahami lebih dalam berbagai aspek pekerjaan, baik dari sisi teknis maupun non-teknis. Selain itu, pengalaman kerja juga membantu individu mengembangkan kemampuan beradaptasi serta menghadapi tantangan di lingkungan profesional (Firdaus *et al.*, 2024: 4296).

Motivasi sebagai suatu bentuk dorongan internal yang mendorong seorang untuk bekerja dengan penuh semangat dan antusiasme dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Dorongan ini menjadi faktor penting yang membuat karyawan berusaha keras mencapai tujuan tertentu, baik yang bersifat pribadi maupun yang ditetapkan

oleh perusahaan. Motivasi kerja tidak hanya membantu karyawan untuk bekerja lebih efektif dan efisien, tetapi juga meningkatkan rasa kepuasan dalam bekerja, memperkuat komitmen terhadap organisasi, serta mempengaruhi produktivitas dan hasil yang dicapai oleh karyawan (Putra & Pasaribu, 2023: 246).

Pengembangan karir merujuk pada serangkaian langkah strategis yang ditempuh untuk memperkuat kapasitas diri serta meningkatkan keterampilan dalam rangka meraih tujuan profesional jangka panjang. Proses ini akan mencakup upaya adaptif yang memungkinkan individu siap menghadapi dinamika serta tantangan di lingkungan kerja yang terus berkembang. Dalam pengembangan karir, individu biasanya akan melakukan berbagai upaya, seperti dengan mengikuti pelatihan, mendapatkan sertifikasi, ataupun mengambil pendidikan tambahan yang relevan dengan bidangnya (Safitri & Susilowati, 2024: 178).

Kepuasan kerja sebagai suatu perasaan atau sikap positif yang dialami oleh karyawan, yang berfungsi sebagaimana sumber dukungan internal dan memiliki hubungan yang erat dengan pekerjaan serta kondisi kerja yang mereka hadapi. Perasaan ini mencerminkan tingkat kepuasan dan kebahagiaan para individu dalam menjalankan tanggung jawab profesional mereka. Tingginya tingkat kepuasan kerja pada seorang karyawan umumnya ditandai dengan munculnya pandangan yang konstruktif terhadap tugas dan tanggung jawab yang diemban dan mereka juga akan menunjukkan kenyamanan emosional (Ariadi *et al.*, 2024: 221).

PT Sumitomo Wiring System Batam adalah sebuah perusahaan yang berasal dari Jepang dan telah beroperasi sejak tahun 1990. Perusahaan ini mengkhususkan diri dalam produksi kabel harness untuk kendaraan bermotor, berkontribusi secara

signifikan terhadap industri otomotif dengan menyediakan komponen berkualitas tinggi yang mendukung berbagai fungsi dalam mobil. Dengan pengalaman lebih dari tiga dekade, pada hal ini PT Sumitomo Wiring System Batam mengukuhkan posisinya sebagai pemain utama dalam sektor ini, berfokus pada suatu inovasi dan efisiensi dalam suatu proses produksi untuk memenuhi kebutuhan pasar yang terus berkembang.

Pengalaman bekerja di PT Sumitomo Wiring System Batam menunjukkan bahwa masih terdapat berbagai tantangan yang perlu diatasi. Hal ini disebabkan oleh kenyataan bahwa pengalaman kerja yang dirasakan oleh para karyawan di perusahaan tersebut belum sepenuhnya memberikan kualitas pengalaman yang optimal. Penjelasan ini dapat diperkuat dengan menyajikannya pada tabel berikut:

Tabel 1.1 Penilaian Pengalaman Kerja

No	Aspek Penilaian	Deskripsi	Skala Penilaian (1-5)	Keterangan
1	Kemampuan Teknis	Tingkat penguasaan karyawan terhadap keterampilan teknis yang dibutuhkan	2	Kurang menguasai keterampilan teknis, sering kali perlu bantuan dari rekan kerja
2	Pemahaman Proses Produksi	Pemahaman karyawan terhadap alur kerja dan proses produksi di perusahaan	2	Pemahaman terhadap proses produksi masih kurang, sering membuat kesalahan dalam alur kerja
3	Kedisiplinan	Kepatuhan terhadap aturan jam kerja, penggunaan waktu istirahat, dan absensi	1	Sering datang terlambat dan beberapa kali tidak masuk tanpa alasan yang jelas
4	Kerjasama Tim	Kemampuan bekerja sama dengan rekan kerja dan tim	2	Sering kurang berkoordinasi dengan tim, cenderung bekerja sendiri tanpa komunikasi yang baik

No	Aspek Penilaian	Deskripsi	Skala Penilaian (1-5)	Keterangan
5	Inisiatif dan Kreativitas	Tingkat kontribusi karyawan dalam mengusulkan ide dan inovasi di pekerjaan	1	Hampir tidak pernah mengusulkan ide atau mengambil inisiatif dalam pekerjaan

Sumber: PT Sumitomo Wiring System Batam (2025)

Dari Tabel 1.1 di atas, dapat diinterpretasikan bahwasanya karyawan di PT Sumitomo Wiring System Batam di bagian operator produksi, mengalami sejumlah tantangan yang berdampak negatif terhadap pengalaman mereka. Penilaian negatif ini menunjukkan bahwasanya ada kekurangan dalam keterampilan teknis yang diperlukan untuk menjalankan suatu tugas. Karyawan tidak hanya menunjukkan ketidakmampuan dalam mengoperasikan alat atau mesin yang diperlukan, tetapi juga menunjukkan ketergantungan yang tinggi pada bantuan rekan kerja. Hal ini menciptakan risiko dalam sebuah efisiensi dan efektivitas produksi, karena dapat ketergantungan semacam ini bisa mengganggu alur kerja dan menambah waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas. Selain itu, pemahaman yang rendah tentang proses produksi dapat menyebabkan kesalahan yang berulang. Kesalahan dalam alur kerja tidak hanya menghambat suatu produktivitas tetapi juga dapat menurunkan kualitas *output* yang dapat dihasilkan oleh perusahaan. Kurangnya pemahaman terhadap suatu proses yang lebih luas juga dapat berimplikasi pada kemampuan karyawan untuk berinovasi atau mengambil keputusan yang tepat dalam situasi yang tidak terduga. Secara keseluruhan, evaluasi ini menunjukkan bahwa perlu adanya perhatian lebih pada pengembangan keterampilan karyawan di PT Sumitomo Wiring System Batam.

Motivasi kerja di kalangan para karyawan operator produksi PT Sumitomo Wiring System belum mencapai tingkat yang diharapkan. Salah satu faktor yang mempengaruhi hal ini adalah pekerjaan yang kurang memberikan suatu tantangan. Akibatnya, karyawan merasa jenuh dan kehilangan minat dalam menjalankan tugas sehari-hari. Pekerjaan bersifat repetitif ini menyebabkan semangat kerja menurun, sehingga motivasi untuk mencapai hasil yang lebih baik juga berkurang. Penjelasan tersebut dapat diperkuat melalui penyajian dalam bentuk tabel berikut:

Tabel 1.2 Jumlah Produk *Reject* PT Sumitomo Wiring System

No	Bulan	Tahun	Jumlah Produk <i>Reject</i>
1	Agustus	2023	12
2	September	2023	7
3	Oktober	2023	5
4	Oktober	2023	9
5	November	2023	10
6	Desember	2023	3
7	Januari	2024	5
8	Februari	2024	1
9	Maret	2024	8
10	April	2024	13
10	Mei	2024	8
11	Juni	2024	8
12	Juli	2024	7

Sumber: PT Sumitomo Wiring System Batam (2025)

Berdasarkan Tabel 1.2 di atas, terlihat bahwa masih terdapat produk *reject* yang dihasilkan pada PT Sumitomo Wiring System Batam. Salah satu penyebab utama yang diidentifikasi adalah kurangnya motivasi karyawan dalam menjalankan pekerjaan pada PT Sumitomo Wiring System Batam. Ketika karyawan merasa kurang termotivasi, mereka cenderung tidak memberikan performa terbaik dalam bekerja, yang pada akhirnya berdampak pada produk yang dihasilkan. Selain itu, pekerjaan sebagai operator produksi di PT Sumitomo Wiring System Batam juga dianggap kurang menantang oleh sebagian karyawan. Pekerjaan yang bersifat

monoton dan repetitif dapat membuat karyawan merasa bosan dan kehilangan minat, sehingga mereka cenderung tidak fokus dalam bekerja. Kurangnya tantangan dalam pekerjaan juga dapat mengurangi kepuasan dalam kerja, yang pada akhirnya berdampak negatif pada produk yang dihasilkan. PT Sumitomo Wiring System Batam perlu mengambil langkah untuk meningkatkan motivasi karyawan dengan tujuan memperkuat tingkat kepuasan kerja mereka. Peningkatan motivasi ini dapat diharapkan dapat menciptakan suatu lingkungan kerja yang lebih produktif dan mendukung, sehingga akan berdampak positif pada kesejahteraan dan kepuasan keseluruhan para karyawan.

Pengembangan karir pada PT Sumitomo Wiring System Batam belum sepenuhnya memberikan kesempatan yang luas bagi karyawannya, terutama bagi karyawan yang bekerja sebagai operator produksi. Karyawan di bagian ini sering kali menghadapi keterbatasan dalam suatu peluang untuk berkembang di dalam perusahaan, yang dapat menghambat potensi dan pertumbuhan jangka panjang mereka. Data terkait jumlah karyawan pada PT Sumitomo Wiring System dapat disajikan melalui tabel berikut:

Tabel 1.3 Jumlah Karyawan PT Sumitomo Wiring System Batam

No	Jabatan Karyawan	Jumlah Karyawan
1	Assistant Leader	28
2	Leader	28
3	Supervisor	8
4	Assistant Manager	10
5	Manager	10
6	Operator Produksi	138

Sumber: PT Sumitomo Wiring System Batam (2025)

Pada Tabel 1.3 yang terlampir di atas, data yang disajikan menunjukkan jumlah karyawan pada PT Sumitomo Wiring System Batam yang terbagi dalam

berbagai posisi jabatan. Khususnya untuk para karyawan yang menjabat sebagai operator produksi, memiliki suatu keterampilan khusus sangatlah penting bagi pengembangan karir mereka. Meskipun demikian, kemajuan dalam karir sering kali terhambat oleh fakta bahwa masih terdapat sejumlah karyawan yang melakukan kesalahan dalam pelaksanaan tugasnya. Lebih lanjut, pengembangan karir di PT Sumitomo Wiring System Batam biasanya diperuntukkan bagi karyawan yang telah bekerja selama lima tahun atau lebih. Ketentuan ini menjadi tantangan tersendiri bagi karyawan di posisi operator produksi, karena mereka umumnya terikat pada kontrak kerja yang bersifat jangka pendek. Hal ini menyebabkan keterbatasan dalam kesempatan mereka untuk meningkatkan kompetensi dan memajukan karir di perusahaan. Oleh karena itu, PT Sumitomo Wiring System perlu meningkatkan inisiatif pengembangan karir untuk mendorong kepuasan kerja yang lebih tinggi, terutama di kalangan karyawan yang bekerja sebagai operator produksi.

Kepuasan kerja di PT Sumitomo Wiring System Batam belum sepenuhnya mencapai tingkat yang memuaskan, mengingat adanya berbagai masalah yang berkaitan dengan pengalaman kerja, motivasi, dan pengembangan karir. Masalah-masalah ini berdampak negatif pada tingkat kepuasan kerja, khususnya di kalangan karyawan yang bekerja sebagai operator produksi. Data tentang *turnover* karyawan di PT Sumitomo Wiring System Batam dapat disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 1.4 *Turnover* Karyawan Di PT Sumitomo Wiring System Batam

No	Tahun	Keluar	Masuk	Jumlah Karyawan	Persentase
1	2020	4	8	120	3.33%
2	2021	5	8	125	4.00%
3	2022	6	6	129	4.65%
4	2023	6	7	132	4.55%
5	2024	7	9	138	5.07%

Sumber: PT Sumitomo Wiring System Batam (2025)

Pada Tabel 1.4 yang disajikan di atas, terdapat data yang menunjukkan tingkat *turnover* karyawan di PT Sumitomo Wiring System Batam dalam lima tahun terakhir. Dari tabel tersebut, dapat dilihat bahwasanya *turnover* karyawan mengalami peningkatan setiap tahunnya. Hal ini mengindikasikan adanya masalah yang perlu diperhatikan oleh manajemen perusahaan. Faktor utama yang telah menyebabkan tingginya angka *turnover* ini adalah kurangnya kepuasan kerja di antara para karyawan. Rasa tidak puas ini banyak dipengaruhi oleh ketidakadanya bonus yang diberikan kepada karyawan, khususnya bagi operator produksi. Tanpa adanya insentif tambahan seperti bonus, karyawan merasa kurang dihargai untuk tetap bertahan di perusahaan. Selain itu, keterlibatan karyawan operator produksi dalam pengambilan sebuah keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan dapat berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja. Ketika karyawan merasa bahwa suara didengar dan memiliki peran dalam proses pengambilan keputusan, mereka cenderung merasa lebih puas dan dapat berkomitmen terhadap perusahaan. Oleh karena itu, mengatasi permasalahan ini sangat penting untuk menurunkan tingkat *turnover* dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan di PT Sumitomo Wiring System Batam.

Setelah mempertimbangkan penjelasan yang telah disampaikan mengenai latar belakang dan permasalahan yang terkandung di dalamnya, peneliti merasa terdorong untuk melakukan kajian yang lebih mendalam tentang topik ini. Oleh karena itu, peneliti memutuskan untuk mengadakan sebuah riset yang berjudul **“Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Sumitomo Wiring System Batam”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Sebagai tindak lanjut dari uraian permasalahan dalam latar belakang, maka identifikasi masalah disusun sebagaimana berikut ini:

1. Karyawan PT Sumitomo Wiring System kurang menguasai keterampilan teknis, sehingga sering membutuhkan bantuan dari rekan kerja.
2. Karyawan PT Sumitomo Wiring System memiliki pemahaman yang terbatas mengenai proses produksi, yang menyebabkan kesalahan dalam alur kerja.
3. Kurangnya motivasi karyawan dalam menjalankan pekerjaan di PT Sumitomo Wiring System Batam.
4. Pekerjaan sebagai operator produksi di PT Sumitomo Wiring System Batam dianggap kurang menantang oleh sebagian karyawan.
5. Pengembangan karir di PT Sumitomo Wiring System Batam masih terbatas, terutama untuk karyawan yang berposisi sebagai operator produksi.
6. Karyawan bagian operator produksi sering melakukan kesalahan, sehingga menghambat perkembangan karir pada PT Sumitomo Wiring System Batam.
7. Kepuasan kerja di PT Sumitomo Wiring System Batam belum sepenuhnya mencapai tingkat yang memuaskan.
8. *Turnover* karyawan PT Sumitomo Wiring System Batam mengalami peningkatan setiap tahunnya.

1.3 Batasan Masalah

Sehubungan dengan luasnya cakupan riset ini, penting untuk menetapkan batasan masalah, yang akan dijelaskan berikut:

1. Variabel yang diteliti terdiri pengalaman kerja, motivasi, dan pengembangan karir sebagai variabel independen, sedangkan variabel dependen yang akan dianalisis adalah kepuasan kerja.
2. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan yang berprofesi sebagai operator produksi.

1.4 Rumusan Masalah

Rangkaian permasalahan dalam latar belakang mengarahkan peneliti pada rumusan masalah yang difokuskan berikut ini:

1. Apakah pengalaman kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan PT Sumitomo Wiring System Batam?
2. Apakah motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan PT Sumitomo Wiring System Batam?
3. Apakah pengembangan karir berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan PT Sumitomo Wiring System Batam?
4. Apakah pengalaman kerja, motivasi dan pengembangan karir berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Sumitomo Wiring System Batam?

1.5 Tujuan Penelitian

Sebagai acuan dari penjelasan mengenai rumusan masalah di atas, tujuan yang akan diteliti terdiri dari penjabaran berikut:

1. Untuk mengetahui pengalaman kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan PT Sumitomo Wiring System Batam.

2. Untuk mengetahui motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan PT Sumitomo Wiring System Batam.
3. Untuk mengetahui pengembangan karir berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan PT Sumitomo Wiring System Batam.
4. Untuk mengetahui pengalaman kerja, motivasi dan pengembangan karir berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Sumitomo Wiring System Batam.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Secara Teoritis

Penelitian ini memberikan kontribusi dalam ranah pengembangan teori manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam memahami peran pengalaman kerja, motivasi, dan pengembangan karir dalam membentuk kepuasan kerja karyawan. Dengan menggali keterkaitan di antara ketiga variabel tersebut, studi ini menghadirkan perspektif baru yang dapat memperkaya pemahaman mengenai faktor-faktor yang mendukung terciptanya lingkungan kerja yang kondusif dan memuaskan. Hasil temuan diharapkan akan memberikan acuan praktis bagi para pengambil kebijakan dalam menyusun strategi yang lebih tepat sasaran untuk meningkatkan tingkat kepuasan kerja, yang pada akhirnya dapat mendukung upaya mempertahankan karyawan dalam jangka panjang.

1.6.2 Secara Praktis

1. Bagi Peneliti

Studi ini menghadirkan kontribusi penting dalam memperdalam pemahaman mengenai keterkaitan antara pengalaman kerja, motivasi, dan pengembangan

karir terhadap kepuasan kerja karyawan. Melalui pendekatan analitis, penelitian ini berhasil mengungkap pola interaksi di antara ketiga variabel tersebut dalam konteks lingkungan kerja. Temuan yang dihasilkan tidak hanya memberikan landasan bagi eksplorasi teoritis lebih lanjut, tetapi juga membuka peluang untuk merumuskan hipotesis baru. Di sisi lain, hasil kajian ini akan dapat dimanfaatkan untuk memperkaya literatur akademik di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam rangka memperkuat fondasi teori yang telah ada dan mendorong pembaruan konseptual yang relevan.

2. Bagi Perusahaan

Hasil dari studi ini memiliki potensi besar untuk memberikan manfaat strategis bagi PT Sumitomo Wiring System Batam. Dengan memahami pengalaman kerja, motivasi, dan pengembangan karir berkontribusi pada tingkat kepuasan kerja, manajemen dapat merumuskan kebijakan efektif untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan. Perusahaan dapat mengimplementasikan program pelatihan dan suatu pengembangan yang lebih terarah, memberikan kesempatan untuk perbaikan karir, serta menciptakan penghargaan yang lebih menarik. Melalui upaya ini, organisasi mampu memperkuat tingkat kepuasan karyawan, tetapi juga berpotensi meningkatkan loyalitas mereka terhadap perusahaan. Loyalitas yang tumbuh tersebut pada akhirnya akan memberikan kontribusi positif terhadap perkembangan dan kemajuan perusahaan secara menyeluruh.

3. Bagi Universitas Putera Batam

Penelitian ini dapat berfungsi sebagai sumber informasi yang sangat berharga bagi Universitas Putera Batam dalam upaya pengembangan kurikulum dan

program akademik yang relevan. Hasil penelitian dapat diintegrasikan ke dalam pembelajaran, memberikan konteks praktis bagi mahasiswa untuk memahami pentingnya faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja di lingkungan profesional. Dengan demikian, universitas dapat meningkatkan keterlibatan mahasiswa dalam penelitian yang berhubungan dengan dunia industri. Hal ini juga dapat memperkuat suatu hubungan antara universitas dan perusahaan, menciptakan peluang kerja sama yang menguntungkan dalam hal penelitian, magang, dan pengembangan kapasitas.

4. Bagi Penelitian Selanjutnya

Temuan dari penelitian ini dapat berfungsi sebagai pijakan untuk studi-studi berikutnya yang lebih mendalam mengenai kepuasan kerja dan faktor-faktor yang mempengaruhinya di berbagai konteks industri. Peneliti di masa depan dapat memanfaatkan pendekatan yang sama, serta mempertimbangkan variabel lain yang berkaitan, seperti budaya organisasi, tipe kepemimpinan, serta faktor-faktor eksternal seperti kondisi ekonomi. Dengan cara ini, penelitian ini tidak hanya menambah wawasan dalam literatur yang ada tetapi juga mendorong eksplorasi yang lebih luas dalam bidang manajemen sumber daya manusia, yang dapat berkontribusi pada praktik terbaik dalam pengelolaan karyawan dan pengembangan organisasi.