

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

PT X adalah lembaga Negara yang dibentuk berdasarkan Undang-undang Nomor 21 Tahun 2011 yang berfungsi menyelenggarakan sistem pengaturan dan pengawasan yang terintegrasi terhadap keseluruhan kegiatan di dalam sektor jasa keuangan baik di sektor perbankan, pasar modal, dan sektor jasa keuangan non-bank seperti Asuransi, Dana Pensiun, Lembaga Pembiayaan, dan Lembaga Jasa Keuangan lainnya. Secara lebih lengkap, PT X adalah lembaga independen dan bebas dari campur tangan pihak lain yang mempunyai fungsi, tugas, dan wewenang pengaturan, pengawasan, pemeriksaan dan penyidikan sebagaimana dimaksud dalam Undang-undang Nomor 21 tersebut. Tugas pengawasan industri keuangan non-bank dan pasar modal secara resmi beralih dari Kementerian Keuangan dan Bapepam-LK ke PT X pada 31 Desember 2012. Sedangkan pengawasan di sektor perbankan beralih ke PT X pada 31 Desember 2013 dan Lembaga Keuangan Mikro pada 2015.

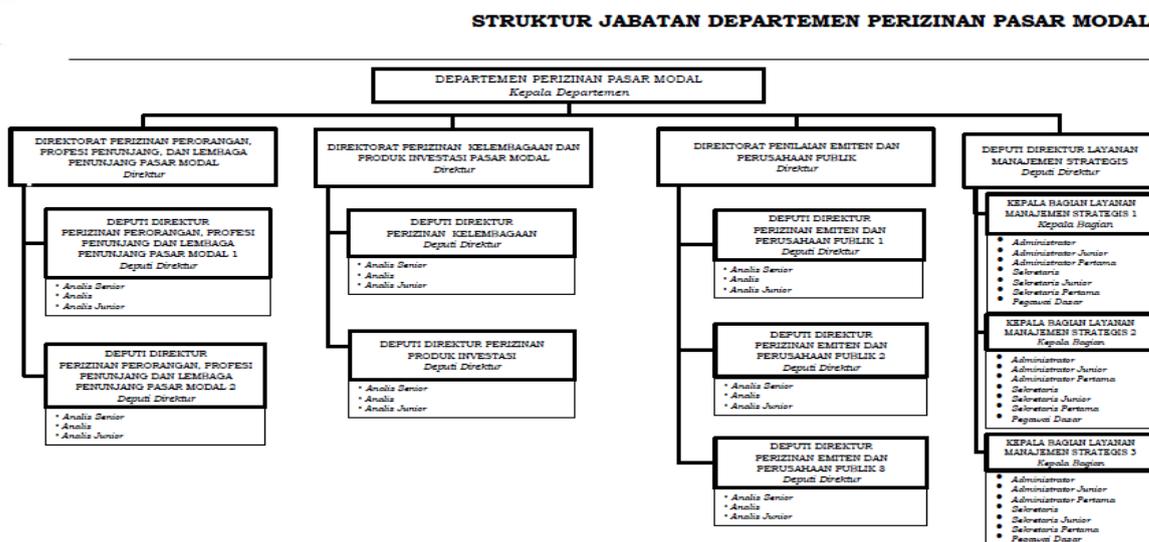
Visi PT X adalah menjadi lembaga pengawas industri jasa keuangan yang terpercaya, melindungi kepentingan konsumen dan masyarakat dan mampu mewujudkan industri jasa keuangan menjadi pilar perekonomian nasional yang berdaya saing global serta dapat memajukan kesejahteraan umum. Misi PT X adalah mewujudkan terselenggaranya seluruh kegiatan di dalam sektor jasa keuangan secara teratur, adil, transparan, dan akuntabel, mewujudkan sistem keuangan yang tumbuh secara berkelanjutan dan stabil serta, melindungi kepentingan konsumen dan masyarakat.

PT X, khususnya Departemen Perizinan Pasar Modal adalah lembaga Negara yang bertugas mengatur dan mengawasi sektor jasa keuangan khususnya pasar modal. Departemen Perizinan Pasar Modal mempunyai fungsi yaitu perizinan, persetujuan, pendaftaran, pencatatan, dan bentuk izin lain termasuk pencabutan, pembatalan atas izin, persetujuan dan pendaftaran pencatatan atau

bentuk izin lain kepada pihak yang melakukan kegiatan di sektor Pasar Modal dalam rangka penyelenggaraan sistem pengaturan dan pengawasan sektor Pasar Modal yang terintegrasi terhadap keseluruhan kegiatan di sektor jasa keuangan. Dalam melaksanakan fungsi bidang Pengawasan Sektor Pasar Modal mempunyai tugas pokok:

1. Memproses pemberian/penolakan perizinan, persetujuan, pendaftaran, pencatatan atau bentuk izin lain, termasuk pencabutan/ pembatalan atas perizinan, persetujuan,
2. Pendaftaran, pencatatan atau bentuk izin lain kepada produk dan pihak yang melakukan kegiatan di sektor pasar modal;
3. Memproses pernyataan pendaftaran penawaran umum, penawaran tender, pernyataan penggabungan usaha dan aksi korporasi;
4. Memproses pernyataan pendaftaran, pencatatan, aksi korporasi, restrukturisasi dan administrasi kontrak produk investasi;
5. Memproses dokumen dalam rangka penerbitan efek bersifat utang dan/atau sukuk yang dilakukan tanpa penawaran umum (EBUSTPU);
6. Melakukan koordinasi terkait pemeriksaan terhadap indikasi pelanggaran atas proses penawaran umum efek,
7. Penambahan modal tanpa hak memesan efek terlebih dahulu dan penerbitan EBUSTPU;
8. Melakukan koordinasi terkait pemeriksaan/pembinaan atas kegiatan penawaran umum tanpa izin;
9. Pembinaan, rekomendasi pengawasan dan/atau pemeriksaan, perintah tindakan tertentu, terhadap setiap pihak yang menyebabkan terjadi pelanggaran peraturan perundangan terkait;
10. Menyenggarakan urusan administrasi bidang dan mengoordinasikan layanan manajemen strategis bidang; dan
11. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh dewan komisioner dan/atau anggota dewan komisioner.

Gambar 1.1 Struktur Perusahaan Bidang Perusahaan Bidang Pengawasan Pasar Modal



Sumber PT. X, 2023

1.2. Latar Belakang Penelitian

Umumnya dalam sebuah perusahaan, seringkali kepuasan kerja dijadikan sebagai dasar ukuran tingkat kematangan perusahaan. Salah satu gejala yang menyebabkan kurang baiknya kondisi kerja suatu perusahaan adalah rendahnya kepuasan kerja. Sebaliknya kepuasan kerja yang tinggi merupakan indikasi bahwa perusahaan dapat mengelola dengan baik sumber daya manusianya yang pada akhirnya dapat membawa kemajuan perusahaan yang bersangkutan. Selanjutnya Akbar (2019), seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap positif terhadap kerja tersebut. Berdasarkan uraian sebelumnya artinya seseorang akan merasa puas bila tidak ada perbedaan antara diinginkanya dengan persepsinya atas kenyataan karena batas minimum yang diinginkan telah terpenuhi.

Sesuai dengan Surat Edaran Dewan Komisiner PT X Nomor 4 /SEDK.02/2023 tentang organisasi bidang pengawasan sektor pasar modal, Departemen Perizinan Pasar Modal PT X mempunyai fungsi yaitu melakukan

koordinasi perizinan, persetujuan, pendaftaran, pencatatan, dan bentuk izin lain termasuk pencabutan, pembatalan atas izin, persetujuan dan pendaftaran pencatatan atau bentuk izin lain kepada pihak yang melakukan kegiatan di sektor Pasar Modal. Untuk dapat melaksanakan tugas dan fungsi dari PT X, pegawai Departemen Perizinan Pasar Modal harus selalu memberikan kinerja yang maksimal agar terselenggaranya sektor jasa keuangan yang teratur, adil, transparan dan akuntabel. Sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap kesuksesan perusahaan dalam pencapaian tujuannya. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan dapat ditentukan oleh kepuasan kerja pegawainya.

Kepuasan kerja dari masing-masing individu pekerja berlainan, karena memang pada dasarnya kepuasan kerja bersifat individual dimana masing-masing individu akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang berlainan sesuai dengan system nilai yang berlaku pada masing-masing individu tersebut (Taufiqurokhman, 2021). Kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap pegawai terhadap pekerjaannya dan hubungannya dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, jenjang karier, pelatihan dan lain sebagainya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap positif terhadap kerja tersebut, sebaliknya orang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif kepada kerja tersebut.

Kepuasan kerja adalah salah satu variabel yang sangat penting dalam bidang perilaku organisasi dan psikologi, yang berarti sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya (Chen, Zhao & Liu, 2012). Kepuasan kerja merupakan salah satu bidang yang paling menakutkan yang dihadapi oleh atasan saat ini dalam mengelola pegawai mereka. Selain itu, Tansel & Gazîoğlu, (2010) lebih lanjut menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah prioritas kebijakan utama dalam setiap organisasi. Menurut penelitian dari Inayat dan Jahanzeb (2021) menyatakan bahwa pegawai yang sangat puas biasanya lebih berkomitmen, lebih produktif, tepat waktu, dan lebih puas dalam hidup (Inayat dan Jahanzeb, 2021). Sehubungan dengan kepuasan kerja, berdasarkan wawancara yang dilakukan kepada Deputy Direktur Layanan

Manajemen Strategis pada tanggal 23 Juni pukul 14.00, beberapa keluhan yang sering disampaikan kepada beliau adalah:

1. Kekhawatiran pada pengembangan karier yang ada saat ini dikarenakan banyak pegawai yang melakukan pekerjaan yang sama selama 10 tahun.
2. Banyaknya permintaan pegawai untuk bekerja dikota asal namun tidak ada kejelasan dari Departemen Sumber Daya Manusia PT X.
3. Ruang kerja yang tidak nyaman.
4. Pelatihan pegawai yang diikuti bukanlah pelatihan yang dipilih sebelumnya.

Sebagaimana yang telah dikemukakan oleh Ibrahim, Hilman, dan Kaliappen (2016) bahwa tinggi rendahnya tingkat kepuasan kerja pegawai yang dirasakan pegawai akan mempengaruhi keinginan pegawai untuk meninggalkan pekerjaannya. Salah satu dampak dari ketidakpuasan kerja organisasi adalah pegawai menjadi malas. Menurut Herzberg (Ringgio, 2009), ciri-ciri perilaku pekerja yang memiliki kepuasan kerja antara lain: Mempunyai motivasi tinggi untuk bekerja dan merasa senang melakukan tugas dalam pekerjaannya, yaitu dengan datang tepat waktu tidak terlambat dan melaksanakan apel pagi serta setelah itu melaksanakan tugas disatuannya masing-masing. Sedangkan ciri-ciri pekerja yang kurang puas adalah: mereka yang malas berangkat ke tempat bekerja dan malas dengan pekerjaannya. Tingkah laku pegawai yang malas tentunya akan menimbulkan masalah bagi perusahaan berupa tingkat absensi yang tinggi, keterlambatan kerja, dan pelanggaran disiplin yang lainnya. Pegawai yang tidak puas terhadap pekerjaan dan perusahaan memiliki kecenderungan malas terhadap pekerjaannya dan akan melakukan hal-hal yang merugikan terhadap perusahaannya seperti menjelek-jelekkkan perusahaan sendiri di depan orang lain, melakukan korupsi (Hurriyati, 2017).

Pegawai yang tidak puas dan malas dapat dilihat dari tingkat kehadiran pegawai tersebut di perusahaan. Pegawai yang puas pasti bersemangat dalam melakukan pekerjaan dengan tingkat kehadiran yang baik dan tidak terlambat atau seringkali meminta izin dari pekerjaan.

Tabel 1.1 Data Kehadiran Pegawai Departemen Perizinan PT X

Jenis Kehadiran	2018	2019	2020	2021	2022
Tanpa Keterangan	3%	3%	10%	9%	6%
Izin	7%	4%	0%	5%	4%
Sakit	21%	20%	56%	73%	42%

Sumber: Data Olahan Peneliti (2023)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa persentase kehadiran pegawai Departemen Perizinan Pasar Modal PT X sepanjang tahun 2018 sampai dengan 2022.

Kepuasan kerja terbukti bisa ditingkatkan melalui penerapan pengembangan karier (Yunita dan Utami, 2022). Pengembangan Karier tentunya merupakan hal yang diinginkan oleh setiap pegawai karena umumnya semakin tinggi jabatannya maka semakin sukses pula kehidupan orang dalam bekerja. Siagian (2007) menjelaskan bahwa pengembangan karier merupakan hal yang dilakukan seorang pegawai untuk mencapai karier yang telah direncanakan dengan perubahan-perubahan pribadi yang dilakukan. Jika perusahaan membantu pegawai dalam pengembangan program karier, program tersebut memungkinkan pegawai untuk terikat dengan perusahaan dan meningkatkan kepuasan pegawai. Peluang karier diidentifikasi melalui analisis pekerjaan.

Menurut Surat Edaran Dewan Komisiner Otoritas Jasa Keuangan Nomor 26/SEDK.02/2017 Tentang Sistem Pemenuhan Sumber Daya Manusia, Satuan Kerja yang menangani SDM harus mengidentifikasi jalur karier untuk pegawai dalam perusahaan. Pekerjaan tersedia dalam hierarki perusahaan dan pada saat yang sama menemukan di mana pegawai dapat naik jabatan (promosi) dalam perusahaan di masa depan. Pegawai harus diberikan informasi mengenai posting pekerjaan yang tersedia di perusahaan dan untuk referensi di masa mendatang, apa persyaratan yang harus mereka penuhi untuk mencapai promosi yang mereka cita-citakan. Pengembangan karier juga proses mengidentifikasi potensi karier pegawai dan materi serta menerapkan cara yang tepat untuk mengembangkan potensi pegawai (Sugihardjo dan Rustinah, 2017).

Hasil wawancara dengan Kepala Subbagian Pemenuhan Sumber Daya Manusia PT X pada 8 Maret 2023 pukul 10.00 menyebutkan bahwa, pengembangan karier yang dilakukan dengan cara promosi adalah pemenuhan jabatan melalui mekanisme kenaikan 1 tingkat level jabatan dilakukan secara berkala, sekurangnya 1 tahun sekali. Pelaksanaan promosi dimaksud memperhatikan lowongan jabatan yang tersedia untuk dapat dipenuhi secara tepat waktu. Namun, dikarenakan tingkat *turnover* rendah, maka lowongan jabatan hanya menunggu pegawai pensiun atau pegawai mengundurkan diri secara sukarela. Sehingga promosi yang dilakukan tidak dapat menjangkau pegawai yang telah memenuhi kriteria untuk dapat promosi. Selain itu berdasarkan hasil wawancara dengan pegawai dengan inisial DN dan MM menyatakan bahwa minimnya lowongan jabatan yang tersedia, membuat pegawai tidak puas dengan pengembangan karier yang ada di perusahaan. Dengan masa kerja selama hampir 9 tahun namun masih menduduki jabatan yang sama. Hal ini perlu mendapatkan perhatian yang serius dan diberikan jalan keluar dalam upaya pengembangan karirnya. Karena pengembangan karir merupakan suatu penghargaan yang diberikan organisasi kepada pegawai atas kemampuan pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dalam bekerja kepada perusahaan (Lestari, 2023).

Kepuasan kerja pegawai dalam suatu perusahaan dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang baik, nyaman, bersih dan menyenangkan (Kurniati dan Jaenab, 2020). Apabila lingkungan kerja aman, nyaman dan menyenangkan, maka segala pekerjaan dan tugas yang diberikan atasan kepada bawahannya akan diselesaikan dengan baik, tepat waktu dan pegawai akan merasa puas dengan pekerjaannya. Oleh karena itu lingkungan kerja fisik dalam organisasi mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja dalam organisasi. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Menurut Kurniati dan Jaenab (2020) Peningkatan kepuasan kerja dapat dilakukan dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik dan nyaman baik fisik maupun non fisik. Lingkungan kerja dapat berupa lingkungan kerja fisik seperti tempat dan sarana

produksi, serta lingkungan non fisik seperti suasana hubungan antar personal perusahaan.

Ada 7 faktor lingkungan kerja fisik yaitu tata ruang, penerangan, warna, kelembaban udara, musik, suara atau tingkat kebisingan (Suma'mur, 2014). Penerangan cahaya lampu harus sesuai dengan kebutuhan pegawai, warna cat yang membuat nyaman dalam bekerja, udara yang sejuk sangat diperlukan dalam bekerja, musik perlu diadakan sehingga membuat pegawai merasa bersemangat dalam bekerja, suara atau tingkat kebisingan harus dapat diatasi sekecil mungkin. Berdasarkan pernyataan diatas, berikut data faktor lingkungan kerja fisik yang dinilai oleh Kepala Bagian Layanan Manajemen Strategis 1 pada tanggal 23 Juni 2023 pukul 10.00 selaku pejabat yang bertanggung jawab melakukan koordinasi kesiapan lingkungan kerja fisik pegawai dengan Departemen Sumber Daya Manusia dan Departemen Logistik PT X sebagai berikut.

Tabel 1.2 *Checklist* Faktor Lingkungan Kerja Fisik Departemen Perizinan Pasar Modal PT X

Faktor lingkungan kerja fisik	Baik	Tidak Baik	Keterangan
Tata Ruang		v	Tata Ruangan tidak baik dikarenakan banyaknya pegawai yang belum mempunyai meja sendiri untuk mekukan pekerjaan. Banyaknya pegawai tidak diimbangi dengan terbatasnya ruangan kerja.
Penerangan		v	Penerangan dari lampu dan jendela yang ada diperusahaan sudah baik.
Warna		v	Warna cat pada lingkungan kerja kurang terawat

Kelembaban Udara		v	Pendingin ruangan tersedia di lingkungan kerja, namun tidak berfungsi dengan baik. Sehingga saat cuaca panas, pegawai lain harus menggunakan kipas angin agar ruangan tidak panas.
Suara	v		Suara antar pegawai tidak mengganggu pekerjaan
Tingkat Kebisingan		v	Adanya kebisingan di lingkungan kerja dikarenakan perusahaan terdapat dipinggir jalan raya dan suara yang berasal dari jalan raya dapat masuk ke dalam lingkungan kerja.
Musik		v	Tidak adanya musik di lingkungan kerja.

Sumber: Data Olahan Peneliti (2023)

Berdasarkan penjelasan checklist tersebut dapat dilihat bahwa faktor yang baik sebanyak 1 faktor dan tidak baik sebanyak 6 faktor. Jika faktor lingkungan kerja fisik tidak terpenuhi maka akan berpengaruh pada pegawai dalam menjalankan kesehariannya di perusahaan. Pada faktor lingkungan kerja fisik tata ruang dan warna dapat dilihat pada gambar sebagai berikut.





Gambar 1.2 Meja Kerja Pegawai Departemen Perizinan Pasar Modal

Sumber: PT X (2023)

Dari gambar tersebut dapat dilihat tata ruang dan warna dari lingkungan kerja fisik Departemen Perizinan Pasar Modal PT X. Menurut Affandi, 2018 salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kerja pegawai salah satunya rencana ruang kerja yang meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja. Hal tersebut dirasa mempunyai pengaruh yang besar pada tampilan kerja dan kenyamanan pegawai. Pada gambar diatas terdapat satu meja dengan dua pegawai terlihat masih ada pegawai yang menempati satu meja dengan dua pegawai. Warna cat yang ada pada ruang kerja Departemen Perizinan PT X juga telah pudar dan kotor. Tentunya hal tersebut akan menyulitkan dalam melakukan pekerjaan, membuat tampilan kerja kurang baik dan mengganggu kenyamanan pegawai. Dapat disampaikan pula bahwa pegawai Departemen Perizinan Pasar Modal tersebar di beberapa lantai yaitu lantai 9, 10, 11, 12, dan 13 Gedung PT X sehingga terjadi sedikit kesulitan saat melakukan koordinasi.

Salah satu faktor kunci yang menentukan kepuasan kerja pegawai adalah pelatihan (Joyce, 2012). Hal ini dikarenakan pelatihan memiliki kecenderungan

untuk mengurangi ketidaksesuaian dalam tugas, meningkatkan tingkat keterampilan dan meningkatkan tingkat motivasi pegawai. Secara umum, pegawai yang menikmati lingkungan kerja mereka atau puas lebih cenderung berkomitmen pada organisasi dan secara langsung membawa hasil positif pada kinerja pekerjaan. Sebuah studi yang dilakukan oleh Persaud (2010) menyimpulkan bahwa pelatihan memainkan peran penting dalam kepuasan pegawai dan mengurangi niat keluar masuknya pegawai secara drastis. Pelatihan adalah proses sistematis perubahan perilaku para pegawai dalam suatu arahan guna meningkatkan tujuan-tujuan perusahaan. Pelatihan menjadi penting karena merupakan cara yang digunakan oleh perusahaan untuk mempertahankan, menjaga, memelihara pegawai dalam perusahaan dan sekaligus meningkatkan keahlian para pegawai. Pelatihan untuk meningkatkan kemampuan diri dapat meningkatkan kepuasan pegawai. Menurut Rimjim et al. (2021) jika perusahaan melakukan identifikasi kebutuhan pelatihan pegawai, pegawai akan menunjukkan kepuasan kerja yang tinggi. Pegawai yang terlatih dapat memahami arahan dengan mudah dan memahami prosesnya dengan kecepatan yang cepat, sehingga komunikasi akan menjadi lebih baik dan berujung pada peningkatan kepuasan kerja.

Pelatihan di PT X dibutuhkan untuk meningkatkan kompetensi pegawai di luar kompetensi kepemimpinan melalui pemberian materi ajar. Dengan visi membentuk sumber daya manusia yang unggul untuk mewujudkan PT X yang independen, kredibel, adaptif dan terintegrasi, departemen organisasi dan sumber daya manusia berupaya menyelenggarakan program peningkatan kompetensi sumber daya manusia yang berorientasi pada penguatan sumber daya manusia dalam rangka efektivitas pelaksanaan tugas dan fungsi PT X, mewujudkan pengembangan kepemimpinan yang adaptif, peningkatan digital literacy pegawai, dan penguatan budaya belajar mandiri melalui self learning dan flexible learning melalui Learning Management System (LMS-PT.X). Berikut bagan singkat dari proses pelaksanaan pelatihan di PT X.

Gambar 1.3 Proses Pengajuan Pelatihan Departemen Perizinan Pasar Modal PT X



Sumber: Data Olahan Peneliti (2023)

Berdasarkan Surat Edaran Dewan Komisiner Nomor 15/SEDK.02/2017 tentang sistem pelatihan sumber daya manusia dari bagan tersebut dapat dilihat dalam rangka pelaksanaan pelatihan dibutuhkan penyusunan analisis kebutuhan pelatihan dilakukan oleh seorang *learning partner*. Penyusunan analisis kebutuhan pelatihan tersebut dilakukan pada tahun sebelum tahun berjalan. Learning Partner adalah perwakilan Pegawai dari Satuan Kerja yang ditunjuk sebagai mitra dari Satuan Kerja yang melaksanakan fungsi *Learning dan Assessment Center*, yang bertugas antara lain mengkoordinasikan dan memonitor pelatihan dan pengembangan pegawai di satuan kerjanya. Pegawai diminta mengisi rencana pelatihan individu berdasarkan katalog pelatihan yang disediakan perusahaan. Pada peraturan PT X tersebut dijelaskan bahwa pemilihan rencana pelatihan individu merupakan hasil disukusi pegawai dan *line managernya* (pejabat struktural yang memiliki anak buah). Rencana pelatihan individu direkapitulasi oleh unit kerja administrasi dan disampaikan kepada *learning partner* untuk dimintakan persetujuan kepada pimpinan satuan kerja.

Selanjutnya melalui lampiran Surat Edaran Dewan Komisiner Nomor 15/SEDK.02/2017 tentang sistem pelatihan sumber daya manusia dijelaskan bahwa, Satuan Kerja yang melaksanakan fungsi *learning dan assessment center* menyampaikan informasi pelatihan dan meminta nama Pegawai yang diusulkan untuk mengikuti pelatihan dimaksud, kepada Satuan Kerja terkait berdasarkan hasil analisis kebutuhan, katalog pelatihan dan memperhatikan rencana pelatihan individu pegawai melalui naskah dinas dan/atau sarana lain yang ditetapkan. Setelah itu pegawai melaksanakan program pelatihan sesuai dengan jadwal. Tahap

terakhir yaitu evaluasi atas rencana pelatihan pegawai. Jumlah pegawai PT X yang mengikuti pelatihan dapat dilihat pada table berikut.

Tabel 1.3 Pegawai yang mengikuti pelatihan

Tahun	Jumlah Pegawai Departemen Perizinan PT X	Jumlah Pegawai Mengikuti Pelatihan	Jumlah Pegawai Mengikut Pelatihan (%)
2021	121	78	64%
2022	121	69	46%

Sumber: Data Olahan Peneliti (2023)

Pada tabel tersebut dapat dilihat bahwa terjadi penurunan pegawai yang mengikuti pelatihan sebesar 18%. Menurut SEDK nomor 15 /SEDK.02/2017 tentang system pengembangan SDM, setiap pegawai diharapkan dapat berperan aktif dalam mengikuti pelatihan paling kurang satu kali dapat setahun. Namun pada kenyataannya, jumlah pegawai yang mengikut pelatihan masih jauh dari ketentuan tersebut.

Penulis melakukan wawancara dengan beberapa pegawai di Departemen Perizinan Pasar Modal pada tanggal 27 Maret 2024 pukul 10.00 menyebutkan bahwa terdapat kendala dalam mengikut pelatihan di PT X sebagai berikut:

1. Pemilihan pelatihan dilakukan oleh pegawai sebelum tahun berjalan pelaksanaan pelatihan, namun pada saat mendekati waktu pelatihan pegawai tidak dapat mengikuti pelatihan dikarenakan alasan pribadi, cuti ataupun rasa malas pegawai.
2. Pada saat mengikuti pelatihan, pegawai khawatir pekerjaannya akan terabaikan. Namun jika mengikuti pelatihan disertai dengan melakukan pekerjaan, pegawai khawatir tidak akan fokus dalam mengikuti pelatihan.
3. Pelatihan yang disediakan PT X tidak sesuai dengan kebutuhan pegawai.
4. Pegawai tidak diikutsertakan pada pelatihan yang telah dipilih oleh pegawai.

Menurut Chen (2014), pegawai ingin meningkatkan keterampilan kerja mereka setelah beberapa waktu bekerja untuk perusahaan, tetapi jika perusahaan memberikan pelatihan yang tidak terkait dengan keterampilan kerja, hal tersebut

bisa menjadi masalah. Misalnya, ketika pegawai pertama kali bergabung dengan perusahaan, ada baiknya memberikan pelatihan orientasi. Namun beberapa waktu kemudian, jika perusahaan masih memberikan pelatihan yang hanya sebatas orientasi, maka pegawai tidak akan merasa puas. Setelah pelatihan, pegawai mungkin menyadari bahwa mereka tidak mengalami peningkatan keterampilan kerja sehingga mereka menganggap pelatihan tersebut tidak sesuai atau bahkan tidak ada gunanya.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh pengembangan karier, lingkungan kerja fisik dan pelatihan terhadap kepuasan pegawai di Departemen Perizinan Pasar Modal PT X.

1.3. Perumusan Masalah

Berdasarkan Paparan tersebut, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengembangan karier, lingkungan kerja fisik, pelatihan dan kepuasan kerja pada Departemen Perizinan Pasar Modal PT X.
2. Bagaimana pengaruh pengembangan karier terhadap kepuasan kerja di Departemen Perizinan Pasar Modal PT X.
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja di Departemen Perizinan Pasar Modal PT X.
4. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja di Departemen Perizinan Pasar Modal PT X.

1.4. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menjawab pertanyaan penelitian yang telah diajukan sebelumnya, yaitu:

1. Menganalisis pengembangan karier, lingkungan kerja fisik, pelatihan dan kepuasan kerja pada Departemen Perizinan Pasar Modal PT X.

2. Menganalisis pengaruh pengembangan karier terhadap kepuasan kerja pada Departemen Perizinan Pasar Modal PT X.
3. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja pada Departemen Perizinan Pasar Modal PT X.
4. Menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja pada Departemen Perizinan Pasar Modal PT X.

1.5. Manfaat Penelitian

Penelitian yang dilakukan ini diharapkan dapat memberikan mafaat sebagai bahan kajian baik dari aspek teoritis, maupun aspek praktis, yaitu :

a. Aspek Teoritis

Bagi Penelitian selanjutnya dapat digunakan sebagai referensi dan bahan masukan dalam mencari upaya-upaya peningkatan kepuasan pegawai di Departemen Perizinan Pasar Modal PT X terkait dengan implementasi pengembangan karier, lingkungan kerja fisik dan pelatihan.

b. Aspek Praktis

Bagi Departemen Perizinan Pasar Modal PT X, khususnya sebagai bahan referensi dan evaluasi dalam penerapan pengembangan karier, lingkungan kerja fisik dan pelatihan dalam upaya pencapaian kepuasan kinerja yang lebih baik. Bagi pelaku bisnis/perusahaan lain, penelitian ini dapat digunakan untuk rekomendasi bagi perusahaan dalam menilai kepuasan pegawai serta melihat cara implementasi pengembangan karier, lingkungan kerja fisik dan pelatihan yang baik.

1.6.Sistematika Penulisan Tugas Akhir

Berisi tentang sistematika dan penjelasan ringkas laporan penelitian yang terdiri dari Bab I sampai Bab V dalam laporan penelitian.

a. BAB I PENDAHULUAN

Bab ini merupakan penjelasan secara umum, ringkas dan padat yang menggambarkan dengan tepat isi penelitian. Isi bab ini meliputi: Gambaran Umum Objek penelitian, Latar Belakang Penelitian, Perumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, dan Sistematika Penulisan Tugas Akhir.

b. BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi teori dari umum sampai ke khusus, disertai penelitian terdahulu dan dilanjutkan dengan kerangka pemikiran penelitian yang diakhiri dengan hipotesis jika diperlukan.

c. BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menegaskan pendekatan, metode, dan teknik yang digunakan untuk mengumpulkan dan menganalisis temuan yang dapat menjawab masalah penelitian. Bab ini meliputi uraian tentang: Jenis Penelitian, Operasionalisasi Variabel, Populasi dan Sampel (untuk kuantitatif) / Situasi Sosial (untuk kualitatif), Pengumpulan Data, Uji Validitas dan Reliabilitas, serta Teknik Analisis Data.

d. BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian dan pembahasan diuraikan secara sistematis sesuai dengan perumusan masalah serta tujuan penelitian dan disajikan dalam sub judul tersendiri. Bab ini berisi dua bagian: bagian pertama menyajikan hasil penelitian dan bagian kedua menyajikan pembahasan atau analisis dari hasil penelitian. Setiap aspek pembahasan hendaknya dimulai dari hasil analisis data, kemudian diinterpretasikan dan selanjutnya diikuti oleh penarikan kesimpulan. Dalam pembahasan sebaiknya dibandingkan dengan penelitian-penelitian sebelumnya atau landasan teoritis yang relevan.

e. BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan merupakan jawaban dari pertanyaan penelitian, kemudian menjadi saran yang berkaitan dengan manfaat penelitian.