

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam sistem perekonomian suatu negara, peran perusahaan dan badan usaha dalam meningkatkan pendapatan negara mempunyai andil yang cukup besar. Terutama dalam pemanfaatan Sumber Daya Alam dan Sumber Daya Manusia. Adapun perusahaan itu merupakan kesatuan teknis dalam proses produksi yang bertujuan untuk menciptakan atau menambah nilai barang dan jasa tertentu. Sedangkan badan usaha adalah kesatuan yuridis (hukum) dan ekonomis yang bertujuan untuk mencari laba (keuntungan).

Badan Usaha Milik Negara (BUMN) adalah salah satu jenis badan usaha berdasarkan tanggung jawab pemiliknya. Kepemilikan modalnya terdiri atas saham-saham (Perseroan) yang seluruhnya atau sebagian merupakan milik pemerintah yang dipisahkan dari kekayaan Negara. Perseroan dipimpin oleh seorang direktur perseroan yang karyawannya berstatus sebagai karyawan swasta.

Selain Sumber Daya Alam (SDA) tentunya di dalam suatu perusahaan atau organisasi juga memiliki aspek Sumber Daya Manusia (SDM), yang merupakan unsur penting dalam suatu perusahaan. Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas dan produktif selalu diharapkan oleh setiap perusahaan agar perusahaan tersebut berjalan dengan baik.

Seperti halnya PT. Pos Indonesia yang merupakan salah satu perusahaan BUMN di Indonesia yang bergerak di bidang pendistribusian dan layanan pos.

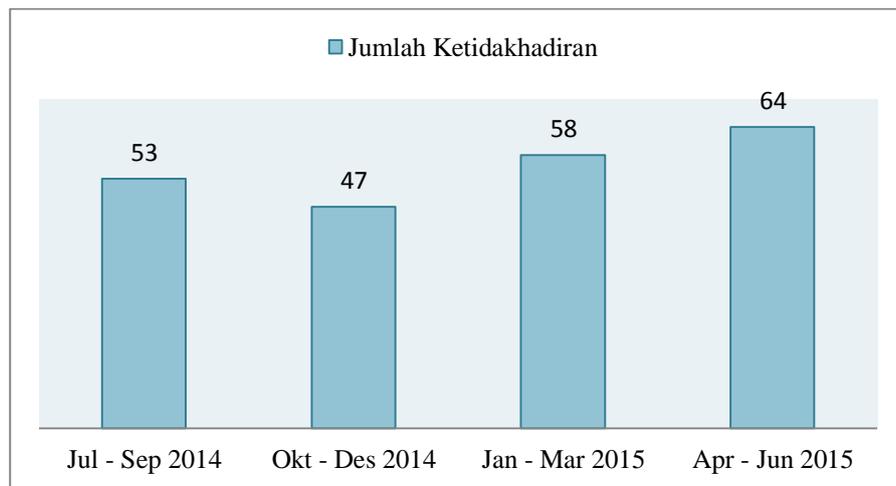
PT. Pos Indonesia pertama didirikan pada tahun 1746 yang telah melalui cukup banyak perubahan dalam sistem Pos Indonesia sendiri sehingga lebih baik dalam melayani masyarakat. Namun dalam hal perkembangan perusahaan, PT. Pos Indonesia masih mengalami kendala, seperti halnya pemberlakuan sistem *outsourcing* yang pada saat ini menjadi sorotan di beberapa media masa.

Sejumlah karyawan kontrak resah akan ketidakpastian PT. Pos Indonesia dalam pengangkatan karyawan kontrak menjadi karyawan tetap. Selain itu, kesejahteraan jaminan hari tua bagi karyawan tetap juga tak luput menjadi perhatian beberapa pihak. Bahkan, para karyawan melakukan aksi mogok kerja semata - mata agar tuntutan mereka bisa terpenuhi oleh pihak PT. Pos Indonesia. Dari permasalahan yang ada inilah yang membuat peneliti tertarik untuk melakukan observasi serta meneliti perusahaan tersebut.

PT. Pos Indonesia Kantor Cabang Pemuda Jakarta Timur sebagai tempat yang peneliti tentukan untuk melakukan penelitian yang berkaitan dengan Sumber Daya Manusia (SDM). Perusahaan membutuhkan karyawan untuk menjalankan roda kehidupan perusahaan, laju roda perusahaan akan berjalan baik jika karyawan memiliki kepuasan kerja yang baik. Kepuasan kerja dapat tercermin dari sikap karyawan terhadap pekerjaan.

Masalah kepuasan kerja karyawan dapat terjadi di setiap organisasi atau perusahaan, termasuk yang terjadi pada karyawan PT. Pos Indonesia Kantor Cabang Pemuda Jakarta Timur. Hal yang mengindikasikan terjadinya ketidakpuasan kerja pada karyawan dapat dilihat dari data absensi ketidakhadiran karyawan dan jumlah karyawan. Pernyataan ini di dasari oleh teori yang

dikemukakan Mathis dan Jackson bahwa, “Seseorang yang tidak puas pada organisasinya akan terlihat menarik diri dari organisasi baik melalui ketidakhadiran atau masuk keluarnya kerja“¹. Jumlah ketidakhadiran karyawan pada tahun 2014 sampai dengan tahun 2015 terlihat pada grafik di bawah ini :

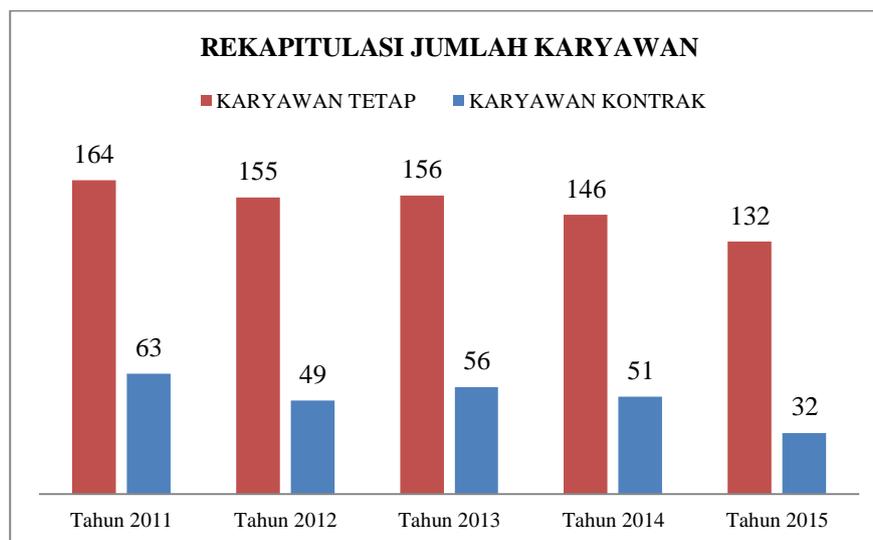


Gambar 1.1.
Jumlah ketidakhadiran pada tahun 2014 - 2015 PT. Pos Indonesia (Persero) KC Pemuda Jakarta Timur

Sumber : Divisi Sumber Daya Manusia PT. Pos Indonesia (Persero) KC Pemuda Jakarta Timur.

Dan berikut adalah rekapitulasi data jumlah karyawan periode tahun 2011 sampai dengan tahun 2015 :

¹Mathis, Robert L. dan John H. Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Edisi Pertama Salemba Empat, 2002), h. 100



Gambar 1.2.
Jumlah karyawan periode tahun 2011-2015 PT. Pos Indonesia (Persero) KC Pemuda Jakarta Timur
 Sumber : Divisi Sumber Daya Manusia PT. Pos Indonesia (Persero) KC Pemuda Jakarta Timur.

Dari data jumlah ketidakhadiran dan data rekapitulasi jumlah karyawan di atas, terlihat ketidakhadiran karyawan yang semakin meningkat serta penurunan jumlah karyawan dari tahun 2011 sampai tahun 2015. Walaupun pada tahun 2012 ke tahun 2013 sempat mengalami kenaikan jumlah karyawan yang dikarenakan adanya perubahan formasi jabatan pada tahun tersebut. Namun, pada tahun 2014 mengalami penurunan kembali disebabkan oleh adanya asumsi karyawan yang menyatakan bahwa sistem *outsourcing* yang masih diberlakukan. Dari permasalahan yang ada dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. Pos Indonesia KC Pemuda Jakarta Timur mengalami ketidakpuasan kerja.

Untuk itu, peneliti melakukan pra riset untuk mengetahui indikator apa saja yang mempengaruhi ketidakpuasan kerja karyawan PT. Pos Indonesia KC Pemuda Jakarta Timur. Hasil pra riset yang telah dilakukan peneliti dapat dilihat pada tabel 1.1 di bawah ini :

Tabel 1.1**Hasil Pra Riset pada karyawan PT. Pos Indonesia KC Pemuda, Jak - Tim.**

NO	INDIKATOR KEPUASAN KERJA	Y/P	T/TP
1	Iklm Organisasi	31,7%	68,3%
2	Pengembangan Karir	38,3%	61,7%
3	Kompensasi	51,7%	48,3%
4	Fasilitas dan Ruang Kerja	63,3%	36,7%

Sumber : Data diolah peneliti, 2015.

Keterangan : Y/P = Ya atau Puas
T/TP = Tidak atau Tidak Puas

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas, ada dua indikator terbesar yang mempengaruhi turunya kepuasan kerja karyawan, yaitu indikator Iklm Organisasi dan Pengembangan Karir. Pada tabel di atas sebanyak 68,3% Responden cenderung tidak puas terhadap Iklm Organisasi di perusahaan dan sebanyak 61,7% Responden juga cenderung tidak merasa puas terhadap pengembangan karir di perusahaan. Jumlah yang signifikan dari kedua indikator tersebut dapat diartikan bahwa Iklm Organisasi dan Pengembangan Karir merupakan faktor yang mempengaruhi turunya kepuasan kerja pada karyawan PT. Pos Indonesia KC Pemuda, Jakarta Timur.

Setiap karyawan di dalam perusahaan tentunya menginginkan iklim organisasi yang baik dan sesuai dengan harapannya. Namun pada kenyataannya setiap perusahaan memiliki lingkungan yang berbeda – beda, baik lingkungan

internal perusahaan maupun lingkungan eksternal perusahaan . Di dalam lingkungan internal perusahaan terdapat Iklim Organisasi. Hal ini disebabkan karena konsep Iklim Organisasi di dasarkan pada persepsi pribadi karyawan, maka pengukuran Iklim Organisasi kebanyakan dilakukan melalui kuesioner.

Sebagian besar Responden (Lebih dari 50% Responden) menjawab tidak puas terhadap Iklim Organisasi. Dengan demikian, dapat digambarkan bahwa Iklim Organisasi di dalam perusahaan berada pada kondisi yang kurang baik. Iklim organisasi di perusahaan ini mencakup hubungan antara sesama karyawan juga kondisi kerja di perusahaan tersebut. Adanya hubungan yang kurang baik antara karyawan membuat kondisi kerja tidak kondusif sehingga banyak karyawan cenderung santai dan menunda pekerjaan. Sikap kerja karyawan seperti ini mencerminkan tingkat kepuasan kerja karyawan yang rendah.

Selain Iklim Organisasi yang kondisinya kurang baik, pengembangan karir di perusahaan itu juga dirasa kurang memuaskan dan kurang sesuai harapan para karyawan. Karyawan yang ingin mengembangkan potensi pada dirinya terutama yang berkaitan dengan pekerjaannya mengalami kendala di kebijakan karir perusahaan. Kebijakan karir perusahaan tersebut meliputi syarat kenaikan kelompok jabatan yang dilihat dari latar belakang pendidikan karyawan, kinerja karyawan, serta partisipasi karyawan dalam melaksanakan pelatihan yang diadakan oleh perusahaan.

Kenaikan kelompok jabatan hanya dilakukan jika perusahaan melakukan perubahan formasi jabatan. Sedangkan perubahan formasi jabatan tidak dapat ditetapkan selama berapa periode sekali. Dalam hal penetapan karyawan kontrak menjadi karyawan tetap, karyawan kontrak harus menunggu perubahan formasi jabatan dan harus melalui serangkaian tes yang diadakan oleh kantor regional. Kebijakan karir perusahaan inilah yang membuat kecilnya kesempatan para karyawan untuk dapat terus merencanakan dan mengembangkan karirnya sesuai dengan harapan mereka. Dapat dikatakan program pengembangan karir dalam perusahaan belum berjalan dengan baik.

Setiap individu tentunya ingin mengembangkan potensi yang ada pada dirinya terutama yang berkaitan dengan pekerjaannya. Semua itu diiringi oleh keinginan untuk dapat mengembangkan karirnya menjadi yang lebih baik. Namun perkembangan karir di tiap – tiap perusahaan berbeda, yang mungkin terdapat masalah – masalah yang memberikan dampak pada tingkat kepuasan kerja pada karyawan.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang terjadi di dalam perusahaan, Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai : **pengaruh Iklim Organisasi dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan PT. Pos Indonesia Kantor Cabang Pemuda, Jakarta Timur.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang ada, dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana kondisi iklim organisasi, pengembangan karir, dan kepuasan kerja karyawan?
2. Apakah terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan?
3. Apakah terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan?
4. Apakah terdapat pengaruh iklim organisasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dilaksanakannya penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui gambaran iklim organisasi, pengembangan karir, dan kepuasan kerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Pemuda Jakarta Timur.
2. Untuk menguji secara empiris pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Pemuda Jakarta Timur.
3. Untuk menguji secara empiris pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Pemuda Jakarta Timur.

4. Untuk menguji secara empiris pengaruh iklim organisasi dan pengembangan karir secara bersama - sama terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Pemuda Jakarta Timur.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat, baik secara langsung maupun tidak langsung.

1. Bagi Peneliti :

Menambah ilmu pengetahuan mengenai teori dan konsep sumber daya manusia serta mengetahui solusi dalam mengembangkan konsep tentang pengaruh iklim organisasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

2. Bagi PT. Pos Indonesia (Persero) :

Hasil dari penelitian diharapkan dapat memberikan masukan serta solusi kepada perusahaan terutama dalam hal yang berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja karyawan yang dipengaruhi oleh iklim organisasi dan pengembangan karir.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya :

Diharapkan penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi tambahan bagi peneliti lain yang ingin melakukan penelitian tentang iklim organisasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja.

4. Bagi Dunia Akademis :

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan pengetahuan dan bahan pembelajaran mengenai iklim organisasi, pengembangan karir, dan kepuasan kerja sehingga dapat berguna di masa yang akan datang.