

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Berkembangnya berbagai ilmu pengetahuan, maka berdampak pula pada berkembangnya berbagai kebutuhan hidup manusia. Dalam konsep ekonomi menyatakan bahwa manusia memiliki kebutuhan tidak terbatas, dari waktu ke waktu manusia selalu berusaha dengan segala kemampuannya untuk memuaskan kebutuhan. Pada dasarnya kepuasan kerja berbeda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Hal ini disebabkan adanya perbedaan nilai pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan, sebaliknya semakin sedikit aspek-aspek pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin rendah tingkat kepuasan yang dirasakan karyawan tersebut.

Perusahaan perlu memperhatikan kepuasan kerja pada karyawannya. Kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong terwujudnya tujuan organisasi yang ingin dicapai oleh perusahaan. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku yang tidak diharapkan oleh perusahaan, seperti sikap mengabaikan, absen, membolos, dan sebagainya. Tingkat ketidakpuasan kerja rendah lambat laun akan membawa kemunduran bagi perusahaan yang

bersangkutan. Namun sebaliknya, kepuasan kerja dapat terpenuhi maka karyawan akan bekerja penuh semangat, giat, dan bekerja lebih optimal yang pada akhirnya dapat mencapai tujuan perusahaan.

Pada era ini berbagai sektor kehidupan semakin berkembang pesat, termasuk dalam dunia bisnis. Hal ini mengindikasikan persaingan yang semakin kompetitif, memunculkan tantangan baru dan kesempatan bagi perusahaan untuk dapat memahami dan mengelola melalui manajemen sumber daya manusia. Pentingnya peran sumber daya manusia pada suatu perusahaan dalam mengelola semua aktivitas perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Sumber daya manusia memiliki peranan penting bagi organisasi, dan sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan sebuah organisasi, bahkan keberhasilan perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya di dalamnya.

Implikasi penting peran sumber daya manusia, perusahaan perlu mengembangkan sumber daya manusia yang berkualitas dan unggul. Adapun bentuk dan tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan visi untuk kepentingan manusia, sedangkan dalam pelaksanaan mencapai misi dikelola oleh manusia. Sumber daya manusia sebagai penggerak tercapainya visi tersebut, serta peran fungsinya sangat mendukung untuk keberhasilan organisasi. Maka dapat dinyatakan keberhasilan suatu perusahaan dapat tercapai apabila peran manajemen sumber daya manusia dapat berjalan dengan optimal.

Pengembangan sumber daya manusia harus terus dikembangkan oleh perusahaan agar dapat mendorong kemajuan perusahaan. Keberadaan sumber

daya manusia sebagai aset perusahaan yang sangat vital ini tidak dapat digantikan oleh sumber daya lainnya. Betapapun modern teknologi yang digunakan, tanpa adanya dukungan sumber daya manusia yang kompeten semua tidak akan mampu berjalan dengan baik. Kepuasan kerja merupakan aspek terpenting dalam manajemen sumber daya manusia. Seseorang cenderung bekerja dengan penuh semangat apabila kepuasan dapat diperoleh karyawan, begitupun sebaliknya.

Kepuasan kerja diperoleh maka kedisiplinan karyawan baik. Begitupula sebaliknya, jika kepuasan kerja kurang tercapai dari pekerjaan maka kedisiplinan karyawan rendah. Ketidakpuasan diungkapkan dari sikap mengabaikan keadaan semakin buruk termasuk misalnya keterlambatan, ketidakhadiran, dan sebagainya. PT Pos Indonesia Jakarta Timur merupakan perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang jasa kurir, logistik dan transaksi keuangan. Berdasarkan pengamatan yang dilakukan oleh peneliti dan data yang didapatkan, terdapat indikasi ketidakpuasan di perusahaan PT Pos Indonesia Jakarta Timur. Ketidakpuasan kerja karyawan diindikasikan salah satunya dari tingkat ketidakhadiran dan keterlambatan karyawan yang semakin meningkat setiap bulannya seperti yang ditunjukkan pada tabel ketidakhadiran karyawan sebagai berikut:

Tabel I.1
Tingkat ketidakhadiran karyawan Desember 2017 – Februari 2018

Bulan/Tahun	Total ketidakhadiran karyawan	Persentase
Desember 2017	28	8,75%
Januari 2018	26	8,12%
Februari 2018	30	9,37%

Sumber: PT Pos Indonesia Jakarta Timur, diolah oleh peneliti, 2018

Sesuai tabel I.1 data ketidakhadiran karyawan di PT Pos Indonesia Jakarta Timur. Data tersebut diperoleh dari hasil rekapitulasi absensi karyawan PT Pos Indonesia Jakarta Timur. Dari 320 karyawan diantaranya jumlah karyawan yang tidak hadir selama bulan Desember 2017 hingga Februari 2018 mencapai angka 26-30 karyawan tidak hadir pada setiap bulannya. Jika dipersentasekan bisa kita lihat pada bulan Desember 2017 yaitu 8,75 %, bulan Januari 2018 8,12 %, dan mencapai 9,37 % pada bulan Februari 2018. Dari penjelasan di atas terlihat bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan PT Pos Indonesia Jakarta Timur mengalami peningkatan.

Tabel I.2
Tingkat keterlambatan karyawan Desember 2017 – Februari 2018

Bulan/Tahun	Keterlambatan	Persentase keterlambatan
Desember 2017	27	8,43%
Januari 2018	34	10,6%
Februari 2018	37	11,56%

Sumber: PT Pos Indonesia Jakarta Timur, diolah oleh peneliti, 2018

Kemudian pada tabel I.2 menunjukkan tingkat keterlambatan karyawan terhitung dari bulan Desember 2017 hingga bulan Februari 2018 terus mengalami peningkatan. Pada bulan Desember 2017 terdapat 27 karyawan datang terlambat, lalu pada bulan Januari 2018 tercatat 34 karyawan terlambat dan pada bulan Februari 2018 terdapat 37 karyawan terlambat. Jika dipersentasekan berkisar 8,4 - 11,5% keterlambatan karyawan yang terjadi pada setiap bulannya, dan terus mengalami peningkatan sebesar 1 - 2%. Hal ini tergambar adanya indikasi dari sikap karyawan atas ketidakpuasan dalam pekerjaannya.

Berdasarkan dari tabel I.1 dan tabel I.2 dapat kita lihat bahwa data ketidakhadiran dan keterlambatan karyawan di perusahaan PT Pos Indonesia mengalami peningkatan dari bulan Desember 2017 hingga bulan Februari 2018. Sehingga dari data tersebut mengindikasikan kepuasan kerja pada karyawan PT Pos Indonesia Jakarta Timur masih rendah. Hal tersebut didukung oleh pendapat Handoko (2011), meskipun hanya merupakan salah satu faktor dari banyak faktor yang mempengaruhi lainnya, kepuasan kerja mempengaruhi

tingkat perputaran karyawan dan absensi. Para karyawan yang kurang mendapatkan kepuasan kerja cenderung lebih sering absen. Diperkuat oleh pendapat Hasibuan yang menyatakan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, artinya jika kepuasan diperoleh dari pekerjaan maka kedisiplinan karyawan baik. Sebaliknya, jika kepuasan kerja kurang tercapai dari pekerjaannya maka kedisiplinan karyawan rendah.

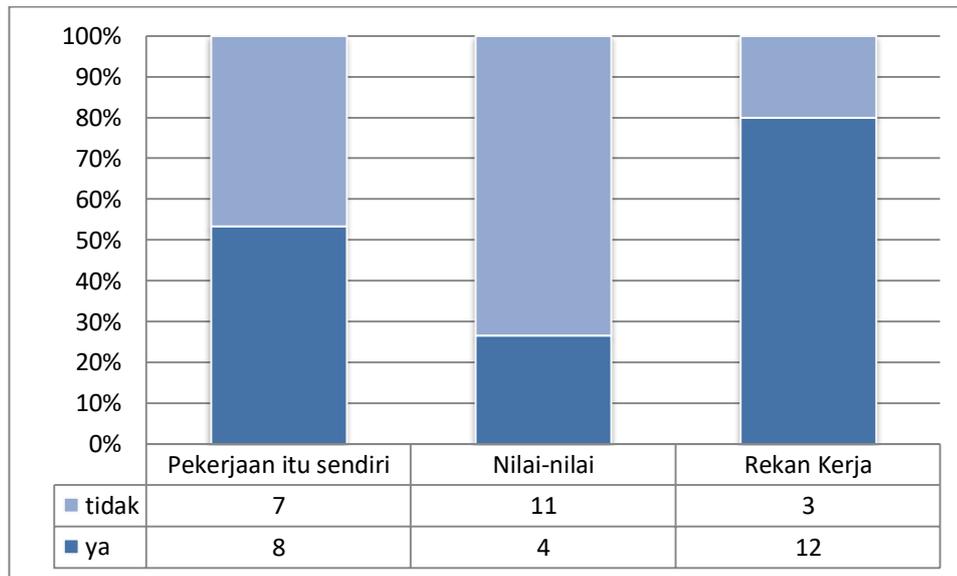
Selain itu, peneliti juga melakukan pra-riset menggunakan kuisisioner yang disebarakan kepada karyawan pada berbagai perwakilan bagian/divisi untuk mengetahui faktor apa saja yang menjadi indikasi penyebab rendahnya kepuasan kerja karyawan PT Pos Indonesia Jakarta Timur. Hasil pra-riset digambarkan pada tabel berikut:

Tabel I.3
Hasil Pra-Riset

Faktor	Persentase
Pekerjaan itu sendiri	53%
Nilai-nilai	27%
Rekan Kerja	20%

Sumber: PT Pos Indonesia Jakarta Timur, diolah oleh peneliti, 2018

Berdasarkan hasil pra riset pada tabel I.3 karyawan PT Pos Indonesia Jakarta timur terhadap 15 orang dengan melakukan penyebaran kuesioner ke perwakilan bagian/divisi, dengan tiga indikator dari variabel terikat peneliti lakukan dalam penelitian ini peneliti, diantaranya: pekerjaan itu sendiri, nilai-nilai, dan rekan kerja. Dapat dilihat gambaran histogram berikut:



Gambar I.1
Histogram Hasil Pra-Riset

Respon dari responden melalui penyebaran kuesioner diatas menunjukkan banyaknya jawaban responden dalam setiap pertanyaan, selanjutnya dipersentasekan. Persentase tertinggi yaitu pekerjaan itu sendiri sebesar 53 %, nilai-nilai 27 % dan rekan kerja 20 %. Hasil pra-riset tersebut mengungkapkan bahwa faktor terkuat penyebab kepuasan kerja berasal dari, pekerjaan itu sendiri, nilai-nilai dan rekan kerja.

Perusahaan tidak menutup kemungkinan memiliki masalah, termasuk perusahaan besar sekalipun. Peneliti mengamati keadaan pada PT Pos Indonesia terdapat masalah yang menyangkut sumber daya manusia, salah satunya yaitu kepuasan kerja yang rendah. Kurangnya informasi karir dan bimbingan karir yang diberikan menjadi faktor menghambat pengembangan karir karyawan kurang optimal. Selain itu, lingkungan kerja terutama kondisi

fisik dalam ruangan kerja kurang memberikan kenyamanan sehingga pekerjaan dilakukan kurang optimal.

Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu: pengembangan karir, lingkungan kerja, motivasi kerja, komunikasi, disiplin, dan faktor-faktor lainnya. Faktor-faktor tersebut yang nantinya menentukan tingkat kepuasan kerja. Semakin banyak faktor terpenuhi akan semakin tinggi kepuasan kerja pada karyawan.

Untuk mencapai kepuasan kerja, pengembangan karir karyawan sudah sepatutnya perlu diperhatikan, guna meningkatkan semangat kerja yang pada akhirnya melahirkan prestasi kerja sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan. Pengembangan karir sebagai suatu usaha peningkatan kemampuan, dan perubahan sikap secara berkelanjutan dalam rangka pencapaian rencana karir individu sesuai dengan jenjang karir yang berlaku pada perusahaan. Peningkatan kemampuan inilah yang akan mendorong adanya peningkatan prestasi kerja, prestasi kerja akan memberikan kepuasan untuk karyawan itu sendiri maupun perusahaan. Oleh karena itu, dengan adanya pengembangan karir yang baik diharapkan dapat mencapai peningkatan kepuasan kerja karyawan.

Faktor lainnya yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang kondusif, bersih dan tertata akan melahirkan suasana menyenangkan, menumbuhkan semangat kerja karyawan dalam menjalankan aktivitas dan tanggungjawabnya. Sebaliknya jika lingkungan kerja tidak mendukung justru dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan

dalam bekerja pada akhirnya kurang optimal. Lingkungan kerja yang baik dalam suatu perusahaan dapat memberikan kenyamanan. Jika lingkungan kerja kurang bersih, temperatur tidak mendukung, pencahayaan kurang, ruang kerja terlalu padat tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja karyawan dan dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan untuk bekerja secara optimal. Selain itu lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan hubungan kerja yang harmonis antara pada perkerja di dalam lingkungannya. pada implikasinya dapat menumbuhkan semangat kerja bagi setiap karyawan. Perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan sehat guna meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Motivasi kerja berkaitan dengan kondisi psikologis seseorang sebagai wujud hubungan antara sikap, kebutuhan dan kepuasan. Rangsangan bagi manusia untuk berusaha memenuhi kebutuhannya baik yang bersifat material maupun non material. Pemenuhan kebutuhan yang bersifat material merupakan motivasi kerja yang berasal dari luar karyawan, namun besar pengaruhnya kepada kondisi kepuasan psikologis karyawan. Terpenuhinya kebutuhan karyawan dapat mendorong semangat kerja, pada akhirnya menghasilkan hasil kerja optimal.

Selain motivasi kerja, komunikasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Komunikasi yang terjalin dengan baik akan mendorong semangat karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya karena komunikasi yang berlangsung lancar, karyawan dapat lebih memahami tugas dan tanggungjawabnya serta segala yang berkaitan dengan pekerjaannya. Para

karyawan, staf dan pimpinan yang terlibat perlu menjalin komunikasi antara satu sama lainnya demi kelancaran aktivitas perusahaan sehingga meminimalisir kekeliruan dalam bekerja. Proses komunikasi yang baik tersampaikan dari pimpinan ke karyawan juga membantu menyesuaikan harapan karyawan kedepannya terhadap perusahaan. Dengan demikian adanya proses komunikasi dengan baik, dapat mencapai kepuasan kerja.

Disamping itu, disiplin mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Disiplin merupakan suatu sikap dan tingkah laku yang menggambarkan sikap taat karyawan terhadap peraturan yang berlaku di perusahaan. Karyawan yang memiliki disiplin yang tinggi memiliki semangat kerja untuk dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Disiplin karyawan yang tinggi akan mampu mencapai kepuasan kerja karyawan. Begitupula sebaliknya, karyawan yang memiliki disiplin rendah cenderung mengabaikan pekerjaannya.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan, maka dapat dirumuskan masalah yang akan diteliti pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Adakah terdapat pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan PT Pos Indonesia Jakarta Timur?
2. Adakah terdapat pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan PT Pos Indonesia Jakarta Timur?

3. Adakah terdapat pengaruh Pengembangan Karir Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan PT. Pos Indonesia Jakarta Timur?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada beberapa masalah yang terjadi pada PT Pos Indonesia Jakarta Timur, maka tujuan penelitian ini ialah mendapatkan pengetahuan berdasarkan data dan fakta yang tepat (sahih, benar, valid) dan dapat dipercaya (dapat dipertanggungjawabkan) mengenai:

1. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan PT Pos Indonesia Jakarta Timur
2. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan PT Pos Indonesia Jakarta Timur
3. Pengaruh Pengembangan Karir Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan kerja pada Karyawan PT Pos Indonesia Jakarta Timur

D. Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian yang dilakukan di PT Pos Indonesia Jakarta Timur adalah sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoretis
 - a. Menambah pengetahuan, wawasan, dan dapat mengaplikasikan ilmu sumber daya manusia yang dapat selama kuliah ke dalam dunia kerja.

b. Referensi dan masukan untuk mengembangkan penelitian lebih lanjut

2. Kegunaan Praktis

a. Bagi PT Pos Indonesia Jakarta Timur

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan evaluasi dalam mengukur kepuasan kerja karyawan guna mendorong kepuasan kerja optimal serta diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dalam menentukan kebijakan.

b. Bagi Universitas Negeri Jakarta

Hasil penelitian dapat digunakan sebagai tambahan informasi, pengetahuan sekaligus referensi bagi civitas akademika yang ingin meneliti topik ini lebih lanjut.