BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sejarah perkembangan negara menunjukan bahwa diantara sumber daya yang paling utama adalah sumber daya manusia. Banyak negara memperoleh kemajuan semata-mata bertumpu pada sumber daya manusia dan banyak pula negara-negara yang memiliki sumber daya alam tetapi tidak mengalami kemajuan karena sumber daya manusia tidak mampu memanfaatkan sumber daya alam tersebut.

Sumber Daya Manusia mempunyai peranan yang penting dan dominan didalam suatu perusahaan. Oleh karena itu tenaga kerja yang telah dimiliki perusahaan perlu dipelihara dan dikembangkan kualitasnya. Pada prinsipnya tujuan orang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

Setiap perusahaan atau organisasi melakukan berbagai aktivitas untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya yaitu berusaha untuk mendapatkan keuntungan, tapi tidak terlepas dari tujuan utamanya yaitu untuk mensejahterakan dan memajukan kemampuan karyawannya karena karyawan merupakan asset bagi perusahaan. Dan salah satu aktivitas perusahaan untuk memajukan kemampuan karyawannya adalah pengembangan karir karyawan.

Karir merupakan kebutuhan yang harus terus ditumbuhkan dalam diri seseorang tenaga kerja, sehingga mampu mendorong kemauan kerjanya. Pengembangan karir harus dilakukan melalui penumbuhan kebutuhan karir tenaga

kerja, menciptakan kondisi dan kesempatan pengembangan karir serta melakukan penyesuaian antara keduanya melalui berbagai mutasi personal (Bambang Wahyudi, 2002:161).

Pengembangan karir ditujukan agar karyawan mempunyai kemampuan yang lebih tinggi dari kemampuan yang dimiliki sebelumnya sehingga dapat mengetahui fungsi dan peranan serta tanggung jawabnya didalam lingkungan kerja. Dengan pengembangan karir juga diharapkan dapat mencapai tingkat kepuasan yang lebih tinggi. Perusahaan berusaha untuk menumbuhkan kepuasan kerja yang sehat dimana hak dan kewajiban karyawan diatur sedemikian rupa selaras dengan fungsi, peranan dan tanggung jawab karyawannya sehingga karyawan dapat berpartisipasi dalam perusahaan.

Kepuasan kerja merupakan hal yang penting dimiliki oleh setiap orang dalam bekerja. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan mempengaruhi seseorang dalam menyelesaikan pekerjaanya, sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai dengan baik Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual, setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai yang berlaku dalam dirinya.

Kepuasan kerja adalah suatu perusahaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Dengan diadakannya pengembangan karier, perusahaan dapat mengetahui kepuasan kerja karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai dengan mudah.

Pengembangan karir yang optimal diharapkan akan mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan dalam perusahaan secara keseluruhan. Tanpa kepuasan kerja karyawan yang optimal mustahil perusahaan akan tercapai dengan baik. Oleh karena itu pihak manajemen harus bisa berupaya meningkatkan kepuasan karyawannya dengan berbagai cara, salah satunya dengan cara menanamkan pengembangan karir karyawannya.

PT. POS INDONESIA (PERSERO) merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa pelayanan dan pengiriman terbesar di Indonesia. PT. POS INDONESIA (PERSERO) mempunyai tugas dan perhatian yang cukup besar dalam pengembangan karir yang sangat dibutuhkan karyawan karena dapat mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Pengembangan karir PT. Pos Indonesia (Persero) salah satunya adalah melakukan penilaian prestasi kerja yang dilakukan setiap setahun sekali, namun berdasarkan wawancara dengan beberapa karyawan mengatakan bahwa dalam pelaksanaannya belum optimal karena tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku dimana atasan seringkali membeda-bedakan karyawan dalam melakukan penilaian prestasi kerja sehingga karyawan malas bekerja dan kadang kala karyawan tidak mematuhi perintah atasan, hal ini menyebabkan kepuasan kerja karyawan menurun.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, penulis tertarik untuk menelaah secara lebih mendalam, pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan. Maka penulis mengambil judul "**Analisis Pengembangan Karir Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Pusat PT. POS Indonesia (Persero) Bandung".**

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Pengembangan karir PT. Pos Indonesia (Persero) salah satunya adalah melakukan penilaian prestasi kerja yang dilakukan setiap setahun sekali, namun berdasarkan wawancara dengan beberapa karyawan mengatakan bahwa dalam pelaksanaannya belum optimal karena tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku dimana atasan seringkali membeda-bedakan karyawan dalam melakukan penilaian prestasi kerja sehingga karyawan malas bekerja dan kadang kala karyawan tidak mematuhi perintah atasan, hal ini menyebabkan kepuasan kerja karyawan menurun.

1.2.2 Rumusan Masalah

Sesuai dengan uraian latar belakang dan identifikasi masalah maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana pengembangan karir karyawan pada Kantor pusat PT. POS Indonesia (Persero) Bandung
2. Bagaimana kepuasan kerja karyawan pada Kantor Pusat PT. POS Indonesia (Persero) Bandung

3. Seberapa besar pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada Kantor Pusat PT. POS Indonesia (Persero) Bandung

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengumpulkan, mengolah, dan menganalis data yang diperlukan sehingga dapat mengambil kesimpulan terhadap masalah yang akan diteliti dalam hal ini yaitu untuk menganalisis pengembangan karir pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan pada Kantor Pusat PT. POS Indonesia (Persero) Bandung.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang dilakukan adalah untuk mengetahui ;

1. Pengembangan karir karyawan pada Kantor Pusat PT. POS Indonesia (Persero) Bandung
2. Kepuasan kerja karyawan pada Kantor Pusat PT. POS Indonesia (Persero) Bandung
3. Besarnya pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada Kantor Pusat PT. POS Indonesia (Persero) Bandung

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Praktis

a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan informasi dasar yang berhubungan dengan pengembangan karir dan kepuasan kerja karyawan yang berguna bagi perbaikan dan pengembangan SDM Perusahaan.

b. Bagi Pihak Terkait (Karyawan)

Diharapkan dapat mengembangkan dan menambah wawasan serta masukan informasi mengenai pengembangan karir dan kepuasan kerja karyawan

1.4.2 Kegunaan Akademik

a. Bagi Pengembangan Ilmu Manajemen

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya tentang pengembangan karir dan kepuasan kerja karyawan

b. Bagi Peneliti Lain

Diharapkan dapat digunakan sebagai informasi baik sebagai bahan pertimbangan, perbandingan, serta bahan bacaan dalam pembuatan peneliti lain yang ingin mengkaji dalam bidang yang sama yaitu pengembangan karir dan kepuasan kerja karyawan.

c. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini dapat memberi gambaran tentang pengembangan karir dan kepuasan kerja karyawan serta dapat menambah pengetahuan dan pengalaman penulis.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

Dalam penyusunan skripsi ini, akan melakukan penelitian di Gedung Kantor Pusat PT. POS Indonesia (Persero) yang beralamatkan di Jl. Cilaki No. 73 Bandung 40115.

Waktu yang digunakan dalam penelitian ini di mulai pada bulan Maret 2010 sampai dengan bulan Juli 2010.

Tabel 1.1

Waktu Pelaksanaan Kegiatan Penelitian

No	Jadwal / Kegiatan	Februari				Maret				April				Mei				Juni				Juli			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Proposal Pengajuan Judul																								
2	Usulan Penelitian																								
3	Pelaksanaan Penelitian																								
4	Pengumpulan Data																								
5	Pengolahan data & Analisis Data																								
6	Penyusunan Laporan																								
7	Sidang																								