BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Masalah Sumber Daya Manusia (SDM). Masih menjadi sorotan dan tumpuan bagi organisasi untuk dapat berjalan sesuai dengan visi dan misinya. Walaupun dukungan dengan sarana dan prasarana serta finansial yang cukup, akan tetapi tanpa dukungan Sumber Daya Manusia yang handal kegiatan organisasi tidak akan terlaksana dengan baik hai ini menunjukan bahwa Sumber Daya Manusia merupakan kunci pokok yang harus di perhatikan dengan segala kebutuhannya . Jika seseorang bergabung kedalam organisasi masyarakat itu biasanya didasarkan atas beberapa kepentingan seperti kepentingan ekonomi, sosial, dan politik.

Sementara bagi organisasi sendiri dalam usaha mencapai tujuannya sangat membutuhkan peran serta manusia yang menjadi organisasi itu, kegiatan organisasi tidak akan berjalan tanpa adanya keterlibatan unsur manusia yang ada di dalamnya. Unsur pengendalian ada di dalam manusiannya sehingga pada akhirnnya dibanding dengan faktor-faktor yang lain, maka manusia merupakan unsur yang paling menentukan keberhasilan dan kegagalan atau organisasi dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya dalam rangka mencapai tujuan dan berbagai sasaran organisasi.

Tercapainya tujuan suatu lembaga atau organisasi tidak hannya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut.

Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan faktor penting yang perlu diperhatikan sebab Sumber Daya Manusia dapat meningkatkan kemampuan untuk bersaing. Ada kecendrungan bahwa makin besar suatu perusahaan, makin besar juga perusahaan tersebut memerlukan kualitas tenaga kerja yang lebih baik Program pengembangan karyawan melalui pelatihan akan menunjukkan peningkatan prestasi dari karyawan, sehingga dapat mengevaluasi keahlian dan kemampuan dari karyawan dalam proses pencapaian kinerja perusahaan.

PT. POS INDONESIA (PERSERO) KP II merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa pelayanan dan pengiriman terbesar di Indonesia. PT. POS INDONESIA (PERSERO) KP II mempunyai tugas dan perhatian yang cukup besar dalam pengembangan karir, kebutuhan karyawan akan pengembangan karir yang mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Dalam menentukan pengembangan karir PT. POS INDONESIA (PERSERO) KP II salah satunya melakukan pengembangan karir yang dilakukan setiap setahun sekali, namun dalam pelaksanaannya belum optimal dikarenakan saat ini PT. POS Indonesia sedang mengalami hambatan seperti teknologi yang saat ini telah banyak berkembang, dapat dikatakan bahwa PT POS (PERSERO) KPII bandung kalah bersaing, untuk saat ini jarang sekali pengirimian masyarakat melalui pos, sekarang banyak sekali alat yang mampu mengirimkan berbagai pesan seperti mesin fax yang relative cepat

pengirimannya. Oleh karena itu karyawan harus dituntut untuk bekerja secara maksimal dan memberikan ide yang inovatif .

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. Program pengembangan karyawan juga dapat memberikan motivasi kepada karyawan untuk memberikan kepastian jenjang karier yang akan dicapainya sesuai dengan *key performance indicator (*KPI) yang dihasilkan karyawan.

Salah satu fungsi operasional manajemen Sumber Daya Manusia adalah menetapakan Kompensasi berupa upah, gaji, insentif dan berbagai kesahjetraan lainnya sebagai sebagai suatu alat untuk membangun ikatan kerjasama antara pegawai dan perusahaan. Disamping pemberian kompensasi merupakan salah satu pemberian balas jasa dari perusahaan kepada pegawainya.**.** Pengaruh kompensasi yang layak mempunyai pengaruh yang penting terhadap kepuasan kerja pegawai yang akhirnya akan meningkatkan prestasi kerja.

Kompensasi penting diberikan bagi karyawan, karena ada atau tidak adanya keompensasi secara langsung ataupun tidak langsung menjadi ukuran terhadap kepuasan karyawan. Pimpinan perusahaan hendaknya menyadari hal ini, sebagai pemimpin perusahaan yang baik harus memperhatikan pegawainya sehingga dengan adanya kompensasi diharapkan dapat memacu kepuasan kerja pegawai akan semakin meningkat. pemberian kompensasi akan meningkatkan prestasi kerja dan kepuasan kerja dan dapat juga untuk memotivasi pegawai dalam bekerja. Setiap perusahaan tidak sama dalam memberikan kompensasi baik dalam bentuk upah maupun bonus, ataupun insentif. Tergantung pada kemampuan dan pertimbangan perusahaan yang bersangkutan.

Berdasarkan survey awal berupa wawancara langsung kepada pegawai pada PT. POS Indonesia (Persero) Bandung, ditemukan suatu kondisi dimana sebagaian besar pegawai kurang merasa diperhatikan dalam hal kompensasi. Dilihat dari kompensasi yang diberikan kepada mereka dirasa masih kurang seperti kompensai langsung seperti upah, bonus, insentif yang diberikan tidak sesuai dengan apa yang mereka harapkan, karena ada ketidak sesuaian antara beban kerja dengan pemberian upah, sedangkan kompensasi secara tidak langsung dalam bentuk fasilitas liburan, berbagai asuransi, pelayanan dan kesehatan dirasa masih kurang mensahjetrakan pegawainya, dikarenakan atasan atau perusahaanmasih kurang memperhatikan dan dampaknya karyawan merasa tidak puas, sementara perusahaan selalu tercapai optimal.

Namun disisi lain masalah ketenaga kerjaan di Indonesia hingga saat ini tetapa masih banyak saja, persoalan kepuasan kerja merupakan persoalan yang tidak dapat dihindarkan dalam perusahaan. Kepuasan kerja sangat erat kaitannya dengan situasai dan kondisi perusahaan, apabila dalam perusahaan keadaannya sesuai dengan harapan karyawan, maka akan menimbulkan suasana yang akan meyenangkan karyawan, sehingga karyawan akan mereasa puas dan betah untuk bekerja pada perusahaan tersebut.

Tabel 1.1

Indikasi Kepuasan Kerja karyawan PT.Pos (Persero) KP II Bandung

Entitas	Keterangan	Hasil
Pekerjaan	Karyawan mempunyai kemampuan dalam menjalankan tugas dengan baik	Mayoritas karyawan merasa mampu menyelesaikan tugas dengan baik
Pengakuan	Perusahaan memberikan penghargaan karena prestasi yang telah dicapai oleh karyawan.	Mayoritas karyawan cukup dihargai atas prestasi yang teklah diraih.
Hubungan Kerja	Karyawan mempunyai hubungan yang baik dengan atasan maupun dengan rekan kerja.	Mayoritas memiliki hubungan yang baik dengan atasan maupun bawahan
Gaji	Karyawan mereasa puas dengan gaji yang diberikan oleh perusahaan	Mayoritas Karyawan kurang puas dengan gaji yang diberikan oleh perusahaan.
Suasana kerja	Karyawan diberikan sarana dan prasarana oleh perusahaan	Mayoritas karyawan merasa nyaman dalam bekerja

Sumber : Hasil wawancara dengan Karyawan PT. POS Indonesia (Persero) KP II Bandung.

Berdasarkan tabel 1.1, dapat penulis kemukakan bahwa kepuasan kerja karyawan tergantung dari karyawannya itu sendiri , karen akepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik positif maupun negatif tentang pekerjaannya didalam tabei 1.1 jelas terlihat bahwa secara keseluruhan tingkat kepuasan kerja berada pada tingkat cukup puas kepuasan tertinggi terletak pada hubungan kerja denga sesama pegawai sedangkan hasil yang terendah dalam kepuasan kerja terhadap gaji. Saat seorang bekerja dengan baik, umumnya ia akan mendapatkan upah ataupun penghargaan yang lebih tinggi atas kerjanya. Jika ia merasa penghargaannya yang diterima cukup adil dan seimbang, maka kepuasan kerja akan bertambah. Tetapi jika penghargaannya kuang adil, maka kepuasan kerja akan berkurang. Masalah masalah ini biasanya timbul akibat ketidakpuasan karyawan dalam bekerja, yang dapat dipengaruhi oleh banyak faktor seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi, dan lain sebagainya **.** Kepuasan karyawan dalam bekerja memiliki peranan yang sangat strategis dalam perusahaan. Bahkan dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu kunci utama dalam organisasi maupun perusahaan.

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

“ Pengembangan Karir dan Kompensasi Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja di PT. POS (Persero) KP II Bandung“.

1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

PT. POS INDONESIA (PERSERO) KP II mempunyai tugas dan perhatian yang cukup besar dalam pengembangan karir, kebutuhan karyawan akan Pengembangan karir yang mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Disisi lain kompensasi juga merupakan salah satu faktor terpenting yang dapat memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga tingkat Kepuasan Kerja karyawan dalam bekerja akan lebih terpenuhi . namun dalam pelaksanaannya belum optimal dikarenakan saat ini PT. POS Indonesia sedang mengalami hambatan seperti teknologi yang saat ini telah banyak berkembang, dapat dikatakan bahwa PT POS (PERSERO) KPII bandung kalah bersaing, untuk saat ini jarang sekali pengirimian masyarakat melalui pos, sekarang banyak sekali alat yang mampu mengirimkan berbagai pesan seperti mesin fax yang relative cepat pengirimannya. Oleh karena itu karyawan harus dituntut untuk bekerja secara maksimal dan memberikan ide yang inovatif, selain itu masalah kompensasi berupa benefit masih kurang diperhatikan meski pemberian gaji mencukupi sehingga karyawan malas bekerja dan merasa tidak diperhatikan, hal ini menyebabkan kepuasan kerja karyawan menurun.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pemikiran diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana Tanggapan karyawan tentang Pengembangan Karir pada PT. POS Indonesia KP II (Persero) Bandung.
2. Bagaimana Tanggapan karyawan tentang Kompetensi pada PT. POS Indonesia (Persero) KP II Bandung.
3. Bagaimana Tanggapan karyawan tentang Kepuasan Kerja pada PT. POS Indonesia (Persero) KP II Bandung.
4. Seberapa besar pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Kepuasan kerja pada PT. POS Indonesia (Persero) KP II Bandung baik secara parsial maupun simultan

1.3 Maksud danTujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Penulis mengadakan penelitian ini dengan maksud untuk memperoleh data dan informasi yang relevan dengan masalah yang diidentifikasikan, kemudian dianalisis dan ditarik kesimpulannya serta untuk memenuhi salah satu syarat dalam menempuh ujian sarjana Fakultas Ekonomi, Universitas Komputer Indonesia, Bandung

1.3.2 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang dilakukan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui tanggapan karyawan atas Pengembangan Karir pada PT. POS Indonesia KP II (Persero) Bandung.
2. Untuk mengetahui tanggapan karyawan Kompensasi pada PT. POS Indonesia (Persero) KP II Bandung.
3. Untuk mengetahui tanggapan karyawan atas Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. POS Indonesia (Persero) KP II Bandung.
4. Untuk menganalisis Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pada PT. POS Indonesia (Persero) KP II Bandung secara parsial maupun simultan.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan praktis

a) Bagi perusahaan

Bagi perusahaan, diharpkan dapat menjadi bahan evaluasi dan menambah masukan untuk program Pemberdayaan Sumber Daya Manusia yang akan dilaksanakan perusahaan yang akan datang.

b) Bagi pihak Lain

Penulisan hasil penelitian ini diharapakan menjadi bahan kajian dan bahan perbandingan serta dasar penelitian lebih lanjut.

1.4.2 Kegunaan Akademis

a) Bagi pengembangan ilmu manajemen

Hasil penelitian ini diharapakan dapat dapat digunakan untuk mempertimbangkan ilmu manajemen Sumber Daya Manusia khususnya tentang Penilaiaan Kinerja dan Penempatan Karyawan terhadap Motivasi

b) Bagi penulis

Diharapkan dapat menambah atau memperkaya wawasan dan ilmu pengetahuan, khususnya dalam menerpa manajemen Sumber Daya manusia

c) Bagi Penelitian lain

Hasil penelitian ini diharapakan menjadi sumbangan pemikiran dan bahan referensi untuk penelitian selanjutnya dengan bidang kajian yang sama.

1.5 Lokasi Dan Waktu Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitia

Lokasi penelitian yang menjadi objek penelitian adalah PT. POS Indonesia (Persero) KP II Bandung yang berlokasi di Jl. Asia Afrika No. 73 Bandung.

1.5.2 Waktu Penelitian

Table 1.5

KEGIATAN	MARET				APRIL				MEI				JUNI				JULI				AGUSTUS			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
SURVEI AWAL																								
PENGAJUAN JUDUL																								
PENELITIAN LAPANGAN																								
PENYUSUNAN DAN BIMBINHAN USUALAN PENELITIAN																								
SIDANG USULAN PENELITIAN																								
PENYUSUNAN DAN BIMBINGAN SKRIPSI																								
PELAKSANAAN SIDANG SKRIPSI																								