BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pengelolaan Sumber Daya Manusia sangat dibutuhkan pada setiap perusahaan untuk mampu menghasilkan output perusahaan yang lebih baik. Persaingan tiap karyawan pun semakin meningkat seiring dengan meningkatnya juga kompetensi yang dibutuhkan perusahaan pada karyawannya. Peran serta karyawan sebagai sumber daya manusia dalam perusahaan sangat dibutuhkan untuk memenuhi tuntutan atau keinginan dari perusahaan.

Sumber daya manusia memegang peranan paling penting dan potensial dalam keberhasilan suatu perusahaan mengingat sumber daya manusia merupakan penentu kegiatan perusahaan baik perencanaan, pengorganisasian, serta pengambilan keputusan. Untuk itu, perusahaan harus memperhatikan bagaimana kepuasan kerja dari para pegawai dengan memperhatikan beberapa hal seperti peningkatan kompensasi dan pengembangan karir yang selaras dengan tujuan organisasi sehingga dapat memberikan kepuasan kerja kepada seluruh pegawai.

Pendekatan tersebut akan terlaksana dengan baik apabila diikuti dengan usaha dari perusahaan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia pada perusahaan mereka karena manusia adalah faktor terpenting dari jalannya suatu permasalahan.

Salah satu aspek yang dapat memenuhi kepuasan dari seorang pegawai adalah kompensasi. Karena pegawai pun membutuhkan penghargaan atas usaha dan kinerjanya pada perusahaan guna memenuhi kebutuhan hidupnya. Apabila karyawan merasa tidak puas dengan kompensasi yang didapatkan, maka kemungkinan ia akan mencari pekerjaan di luar yang memberikan kompensasi yang lebih baik daripada sebelumnya.

Menurut Siagian (2007 : 253) jika pegawai diliputi oleh perasaan tidak puas atas kompensasi yang diterimanya, maka dampak bagi organisasi akan sangat bersifat negatif, artinya apabila permasalahan kompensasi tidak dapat terselesaikan dengan baik maka dapat menurunkan kepuasan kerja pegawai. Dengan demikian, kompensasi yang sepadan memberikan kepuasan tersendiri bagi para pegawai sehingga pegawai pun akan merasa nyaman untuk melakukan aktivitas pekerjaan sehingga waktu kerja yang digunakan efektif dan rasa optimis dari pegawai untuk mencapai tujuan perusahaan pun akan tertanam dengan baik. Selain itu, pihak perusahaan juga harus memikirkan pengembangan karir dari tiap karyawan-karyawannya yang berprestasi.

Pengembangan karir merupakan hal yang penting dalam mengembangkan dan memperhatikan sumber daya manusia. Pengembangan karir sangat mendukung efektivitas kerja dari tiap individu, kelompok dan organisasi dalam mencapai tujuan serta menciptakan kepuasan kerja.

Menurut Siagian (2007 : 215) semakin baik kesempatan pegawai untuk mengembangkan karirnya maka semakin besar kepuasan kerja pegawai sehingga dapat berdampak pada hasil kerja lebih baik.

Menurut Nawawi (1998 : 289) yang dikutip oleh Samsudin (2006 : 140) pengembangan karir adalah usaha yang dilakukan secara formal dan berkelanjutan dengan difokuskan kepada peningkatan dan penambahan kemampuan seorang pekerja.

Menyimpulkan dari sudut pandang para ahli, bisa dikatakan pegawai akan mampu bekerja dan bersaing dengan baik apabila para pegawai ditempatkan pada posisi jabatan yang sesuai dengan minat dan kemampuan serta dapat meningkatkan keyakinan diri pegawai karena meningkatnya kemampuan pegawai. Pegawai dengan tingkat keyakinan diri yang tinggi akan mampu memenuhi harapan perusahaan terhadap kinerja pegawai.

Keyakinan diri pada pegawai perlu ditingkatkan dalam menjaga kelangsungan dalam bekerja sehingga dampak yang dapat menurunkan kepuasan kerja pegawai di PT. Angkasa Pura II (Persero) Cab. Husein Sastranegara dapat diminimalisir. Menurut Bandura yang dikutip oleh Fendy (2004 : 45) semakin tinggi tingkat keyakinan diri pegawai di dalam menjalankan tugas yang menjadi tanggung jawabnya akan memberikan kepuasan sendiri bagi pegawai karena dilibatkan secara partisipatif di dalam organisasi dan ini akan membantu pegawai untuk lebih meningkatkan hasil kerja secara maksimal. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat keyakinan diri pegawai, maka semakin meningkat pula tingkat kepuasan kerja dari pegawai tersebut karena adanya rasa partisipatif pegawai terhadap kinerja perusahaan.

Kepuasan kerja pada tingkat tertentu dapat mencegah karyawan untuk mencari pekerjaan diperusahaan lain. Apabila karyawan di perusahaan tersebut mendapatkan kepuasan, karyawan cenderung akan bertahan pada

perusahaan walaupun tidak semua aspek-aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja terpenuhi. Karyawan yang memperoleh kepuasan dari perusahaannya akan memiliki rasa keterikatan atau komitmen lebih besar terhadap perusahaan dibanding karyawan yang tidak puas.

Menurut Robbins (2001:179) yang menyatakan bahwa "Kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya". Sedangkan menurut Handoko (2000:193) menyatakan bahwa kepuasan kerja (job satisfaction) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka.

Pendapat tersebut dapat dipahami bahwa pegawai yang bertahan dalam perusahaan dalam waktu yang cukup lama menandakan tingkat kepuasan kerja yang sangat tinggi sehingga meminimalisir resiko pegawai yang mencari pekerjaan lain diluar perusahaan.

PT Angkasa Pura II (Persero) merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara yang bergerak dalam bidang usaha pelayanan jasa kebandarudaraan dan pelayanan jasa terkait bandar udara di wilayah Indonesia Barat. Angkasa Pura II telah mendapatkan kepercayaan dari Pemerintah Republik Indonesia untuk mengelola dan mengupayakan pengusahaan Pelabuhan Udara Jakarta Cengkareng yang kini berubah nama menjadi Bandara Internasional Jakarta Soekarno-Hatta serta Bandara Halim Perdanakusuma sejak 13 Agustus 1984. Berdirinya Angkasa Pura II bertujuan untuk menjalankan pengelolaan dan pengusahaan dalam bidang jasa kebandarudaraan dan jasa terkait bandar udara dengan mengoptimalkan pemberdayaan potensi sumber daya yang dimiliki dan penerapan praktik tata kelola perusahaan yang baik. Hal tersebut diharapkan agar dapat

menghasilkan produk dan layanan jasa yang bermutu tinggi dan berdaya saing kuat sehingga dapat meningkatkan nilai Perusahaan dan kepercayaan masyarakat.

Kiprah PT. Angkasa Pura II (Persero) selama 29 tahun, telah menunjukkan kemajuan dan peningkatan usaha yang pesat dalam bisnis jasa kebandarudaraan melalui penambahan berbagai sarana prasarana dan peningkatan kualitas pelayanan pada bandara yang dikelolanya.

PT. Angkasa Pura II (Persero) telah berupaya untuk meningkatkan tingkat kepuasan kerja karyawan, salah satunya adalah dengan meningkatkan gaji dasar karyawan pada setiap awal bulan Januari sekurang-kurangnya sebesar 5% (lima persen) sejak tahun 2012 yang lalu. Program peningkatan gaji dasar ini bertujuan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT. Angkasa Pura II (Persero). Kenaikan gaji dasar secara rutin dari tahun 2012 hingga sekarang dapat dilihat ada tabel 1.1.

Tabel 1.1

Kenaikan Gaji Dasar

Tahun	Kenaikan Gaji Dasar (%)
2012	5
2013	5
2014	5
Total Kenaikan 2012-2014 (%)	15

Sumber : PKB PT. Angkasa Pura II (Persero) periode 2012-2013 (data diolah)

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa sejak tahun 2012 perusahan secara rutin meningkatkan gaji dasar sebesar 5% pada setiap awal bulan Januari. Namun, pada kenyataannya masih ada karyawan PT. Angkasa Pura II (Persero) yang mengeluhkan tunjangan-tunjangan selain gaji dasar yang masih belum memenuhi harapan mereka. Fenomena itu terungkap melalui kuesioner Pra-survei kepada 10 orang pegawai pada bagian Administrasi di PT. Angkasa Pura II (Persero). Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1.2

Kuesioner Pra-Survei Mengenai Kepuasan Kerja

No	Item Pernyataan	Sangat Setuju (%)	Setuju (%)	Ragu (%)	Tidak Setuju (%)	Sangat Tidak Setuju (%)
1	Dalam satu bulan ketidakhadiran saya di tempat kerja sangat sering		40		20	40
2	Saya bersedia bekerja lembur tanpa mendapatkan upah lembur sama sekali	10	30	10	40	10
3	Saya selalu mengalami ketentraman dalam lingkungan perusahaan	10	70	20		
4	Saya bersedia mengambil alih pekerjaan karyawan lain meskipun bukan tanggung jawab saya		50	30	20	
5	Pemberian tugas yang lebih berat akan memberikan karyawan kejenuhan	20	70		10	
6	Pimpinan perusahaan memberikan pengarahan dan instruksi yang jelas	10	80	10		
7	Suasana ditempat kerja saya cukup bising	30	60	10		
8	**Sebagai pegawai saya belum mendapatkan pendapatan yang memadai**		**60**	**20**	**20**	
9	**Saya mencari uang tambahan diluar perusahaan**	**20**	**40**	**20**	**20**	
10	Kebijakan yang dijalankan oleh pimpinan cukup adil bagi karyawan	10	80	10		

Sumber : Karyawan bagian Administrasi PT. Angkasa Pura II (Persero) (data diolah)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa PT. Angkasa Pura II (Persero) mengalami ketidakpuasan dalam hal kompensasi yang diberikan oleh perusahaan. Hal tersebut tentu saja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Selain berkaca pada hasil kuesioner awal, terungkap pula fenomena kompensasi pada PT. Angkasa Pura II (Persero) yang tercantum pada tabel berikut.

Tabel 1.3

Rentang Gaji Dasar Pegawai PT. Angkasa Pura II (Persero) tahun 2013

No	Divisi	Rentang Jumlah Gaji Dasar
1	Divisi YanOps	Rp 632.500 – Rp 2.032.352
2	Divisi Teknik	Rp 825.000 – Rp 2.336.036
3	Divisi Adkom	Rp 825.000 – Rp 2.113.530

Sumber : Data Diolah

Pada tabel tersebut, masih ada ketimpangan pada gaji dasar minimal di PT. Angkasa Pura II (Persero) pada divisi YanOps. Apabila melihat deskripsi kerja dari divisi tersebut, sudah seharusnya divisi tersebut memiliki minimal gaji dasar yang sama dengan divisi yang lain karena tingkat beban kerja dan resiko kerja yang dihadapi oleh divisi tersebut.

Fenomena pengembangan karir pada PT. Angkasa Pura II (Persero) terungkap pada hasil wawancara penulis dengan beberapa pegawai pada PT. Angkasa Pura II (Persero), yang menyatakan bahwa pengembangan karir pada PT. Angkasa Pura II (Persero) sudah berjalan dengan baik. Namun, perpindahan tugas seperti dari Administrasi menuju ke Profesi atau Manajerial hanya dilaksanakan di kantor pusat sedangkan di kantor cabang

hanya ada kenaikan Kelas Jabatan. Hal ini juga tercantum pada Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT. Angkasa Pura II (Persero) pasal 45 ayat 1 tentang Jenjang Karir dan Persyaratan Jabatan yang berbunyi, "Perjalanan karir karyawan dari suatu posisi tugas ke posisi tugas lain dalam jenjang karir dimungkinkan, sepanjang formasi tersedia dan yang bersangkutan memenuhi persyaratan jabatan".

Masalah keyakinan diri pada pegawai pun semestinya harus diperhatikan oleh perusahaan. Menurut Bandura (1986) yang dikutip oleh Fernando S. Lodjo (2013) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa Keyakinan diri adalah masalah kemampuan individu untuk mengatasi suatu tugas atau keadaan khusus dalam pekerjaan. Dengan demikian, semakin tinggi keyakinan diri pegawai semakin mampu ia mengerjakan tugas dengan baik.

Pegawai PT. Angkasa Pura II (Persero) dalam hal ini sudah mampu mengerjakan tugas-tugas dengan baik. Namun, penulis menduga masih adanya masih adanya sikap-sikap negatif individu dalam pekerjaannya yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dari karyawan itu tersendiri. Fenomena tersebut terungkap dalam hasil kuesioner pada tabel berikut.

Tabel 1.4

Kuesioner Keyakinan Diri

No	Item Pernyataan	Sangat Setuju (%)	Setuju (%)	Ragu (%)	Tidak Setuju (%)	Sangat Tidak Setuju (%)
1	Ketika ada pekerjaan sulit saya tidak malu bertanya	40	50		10	
2	Saya memiliki kemauan yang kuat sehingga bisa mengerjakan tugas dengan baik tanpa bantuan orang lain	30	70			
3	Saya merasa mampu mengerjakan tugas-tugas dengan baik	10	90			
4	Saya berusaha rileks untuk mengurangi ketegangan dalam rapat kerja	20	80			
5	Saya memiliki prestasi dalam pekerjaan di perusahaan	20	80			
6	**Saya sulit bergaul dengan orang orang yang belum dikenal**	**10**	**40**	**30**	**10**	**10**
7	**Saya merasa orang lain lebih mampu daripada saya**		**60**	**20**	**20**	
8	**Saya selalu bergantung pada orang lain apabila mendapatkan tugas yang sulit**	**20**	**40**	**10**	**30**	
9	**Saya selalu takut merasa gagal dalam mengerjakan tugas**	**20**	**40**	**10**	**30**	
10	Bila ada masalah dalam pekerjaan saya lebih suka menyendiri daripada berbaur dengan orang lain	10	30	10	30	20

Sumber : Karyawan bagian Administrasi PT. Angkasa Pura II (Persero) (data diolah)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa sebagian pegawai PT. Angkasa Pura II (Persero) tidak bisa mengatasi beberapa keadaan khusus dalam pekerjaan mereka sehari-hari.

Menyimpulkan uraian di atas, dapat ditarik garis besar fenomena yang saat ini terjadi adalah tidak optimalnya kompensasi baik secara finansial maupun non-finansial pada perusahaan-perusahaan di Indonesia. Selain itu

masalah pengembangan karir yang menjanjikan karena tuntutan zaman yang memaksa para pegawai pun harus memiliki masa depan yang menjanjikan pada pekerjaannya, serta kurangnya tingkat keyakinan diri pegawai yang mengakibatkan menurunnya tingkat kepuasan kerja pegawai.

Dengan demikian, maka penulis melakukan penelitian dengan tema : **"Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir Dan Keyakinan Diri Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Husein Sastranegara Bandung"**

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang penelitian, penulis menduga terdapat masalah pada PT. Angkasa Pura II (Persero) antara lain kebijakan kompensasi yang belum memenuhi azas adil dan merata, selain itu belum diberinya kesempatan para pegawai untuk mendapatkan promosi atau kenaikan kelas jabatan dalam perusahaan dan pegawai yang masih mengalami kesulitan dalam mengatasi keadaan khusus dalam pekerjaan karena tidak yakin terhadap potensi dirinya sendiri. Ketiga aspek tersebut diduga dapat mempengaruhi terhadap tingkat kepuasan kerja dari pegawai itu sendiri yang secara tidak langsung tujuan perusahaan tidak akan terpenuhi secara maksimal.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas maka ada beberapa rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Bagaimana tingkat kompensasi pada PT. Angkasa Pura II (Persero)
2. Bagaimana kesempatan pengembangan karir untuk pegawai pada PT. Angkasa Pura II (Persero)
3. Bagaimana tingkat keyakinan diri pada pegawai PT. Angkasa Pura II (Persero)
4. Bagaimana tingkat kepuasan kerja pegawai pada PT. Angkasa Pura II (Persero)
5. Apakah Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Angkasa Pura II (Persero)
6. Apakah Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Angkasa Pura II (Persero)
7. Apakah Keyakinan Diri berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Angkasa Pura II (Persero)

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Mengumpulkan data dan berbagai informasi yang terkait dengan kompensasi dan pengembangan karir untuk mecapai kepuasan kerja dengan keyakinan diri pada PT. Angkasa Pura II (Persero).

1.3.2 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui tingkat kompensasi pada PT. Angkasa Pura II (Persero)
2. Untuk mengetahui pengembangan karir pada PT. Angkasa Pura II (Persero)
3. Untuk mengetahui kepuasan kerja pegawai pada PT. Angkasa Pura II (Persero)
4. Untuk mengetahui tingkat keyakinan diri pegawai pada PT. Angkasa Pura II (Persero)
5. Untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Angkasa Pura II (Persero)
6. Untuk mengetahui pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Angkasa Pura II (Persero)
7. Untuk mengetahui apakah keyakinan diri berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Angkasa Pura II (Persero)

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan bermanfaat banyak bagi berbagai pihak yaitu :

1.4.1 Kegunaan Praktis

a. Bagi perusahaan hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat dan memberikan informasi yang terkait mengenai kompensasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja dengan keyakinan diri sebagai bahan atau rujukan untuk pengembangan perusahaan.

b. Bagi karyawan hasil penelitian diharapkan untuk menambah pengetahuan dan bahan pertimbangan untuk penelitian lanjutan atau yang lainnya.

1.4.2 Kegunaan Akademis

a. Untuk Perkembangan ilmu Manajemen tentang terkaitnya antara kompensasi, pengembangan karir dan keyakinan diri terhadap kepuasan kerja pegawai.
b. Sebagai bahan atau rujukan bagi para peneliti yang lain dengan bidang yang sama.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Penulis melakukan penelitian di PT Angkasa Pura II (Persero) Jl. Pajajaran 156 Bandara Husein Sastranegara Bandung, Jawa Barat.

1.5.2 Waktu Penelitian

Adapun waktu yang digunakan dalam penelitian ini di mulai dari tahap awal pada bulan Maret 2014 hingga dijadwalkan sampai penelitian ini selesai

Tabel 1.5

Jadwal Kegiatan

No	Kegiatan	Mar 2014				Apr 2014				Mei 2014				Jun 2014				Jul 2014				Ags 2014			
		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	**Pra Survei :** a. Persiapan Judul																								
	b. Persiapan teori																								
	c. Pengajuan Judul																								
	d. Mencari Perusahaan																								
2	**Usulan Penelitian:** a. Penulisan UP																								
	b. Bimbingan UP																								
	c. Seminar UP																								
	d. Revisi UP																								
3	Pengumpulan Data																								
4	Pengolahan Data																								
5	**Penyusunan Skripsi:** a. Bimbingan Skripsi																								
	b. Sidang Skripsi																								
	c. Revisi Skripsi																								
	d. Pengumpulan draf skripsi																								