

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia berupa karyawan yang dimiliki oleh sebuah perusahaan adalah salah satu faktor penting bagi perusahaan dalam usaha untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Keberhasilan manajemen dalam mengelola perusahaan akan sangat ditentukan oleh kemampuan dalam mengelola serta mendayagunakan sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan. Peranan sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan sangat penting dan memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktifitas perusahaan, karena manusia merupakan motor penggerak utama dalam setiap kegiatan yang dilakukan perusahaan seperti untuk kelancaran kegiatan produksi, administrasi, pemasaran produk, dan untuk kelangsungan hidup perusahaan tersebut dimasa yang akan datang.

Dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh suatu perusahaan maka diperlukan proses pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan efisien di dalam suatu perusahaan. Namun, masalah yang sering kali dihadapi adalah adanya faktor sikap dan perilaku karyawan yang tidak dapat dikendalikan dalam proses pengelolaan sumber daya manusia. Perusahaan dalam perjalanannya akan semakin maju dan berkembang, serta mempunyai banyak tantangan dan hambatan, salah satunya adalah bagaimana perusahaan dapat menciptakan kepuasan kerja bagi pegawai di dalamnya. Salah satu cara untuk menilai kepuasan pegawai dilihat dari sikap positif pegawai terhadap pekerjaannya. Sikap positif tersebut merupakan cerminan dari perasaan pegawai tersebut mengenai pekerjaan yang dijalannya. Sebaliknya jika pegawai tidak puas terhadap pekerjaannya hal tersebut bisa dilihat dari cara pegawai bersikap dan mengerjakan pekerjaannya.

Namun ketidakpuasan bekerja dapat mengakibatkan beberapa tingkah laku atau tindakan seperti upaya penyalahgunaan wewenang, mencuri di dalam perusahaan, kurangnya dalam bersosialisasi, dan keterlambatan. Beberapa pendapat memperdebatkan tentang perilaku tersebut, mereka menyatakan bahwa sebuah indikator dari gejala yang lebih luas dari sebuah penyimpangan di dalam perusahaan. Kepuasan kerja merupakan wujud dari persepsi karyawan yang tercermin dalam sikap dan terfokus pada perilaku terhadap pekerjaan. Kepuasan juga merupakan suatu bentuk interaksi manusia dengan lingkungan pekerjaannya. Kepuasan kerja yang tinggi merupakan tanda bahwa organisasi telah melakukan manajemen perilaku yang efektif (Siagian, 2006). Ketika karyawan memperoleh kepuasan dalam bekerja maka karyawan akan berusaha semaksimal mungkin dengan segala kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas-tugasnya.

Sumber daya manusia yang diperlukan perusahaan saat ini adalah sumber daya manusia yang dapat berkembang secara terus menerus, mampu dan mau membantu perusahaan dalam kondisi seperti apapun sehingga kepercayaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan tersebut akan terbalaskan dengan peningkatan kemampuan dari karyawan itu sendiri. Seseorang bekerja memberikan waktu dan tenaganya kepada perusahaan sebagai kontra prestasinya, organisasi memberikan imbalan atau kompensasi yang bentuknya dapat sangat bervariasi. Sistem yang dipergunakan perusahaan dalam memberikan imbalan tersebut dapat mempengaruhi motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan. Kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Kompensasi adalah apa yang diterima pekerja sebagai pertukaran atas kontribusinya kepada organisasi (Werther dan Davis, 1996). Di dalam kompensasi terdapat sistem intensif yang menghubungkan kompensasi dengan kinerja. Dengan kompensasi kepada pekerja diberikan penghargaan berdasarkan kinerja dan bukan berdasarkan senioritas atau jumlah jam kerja.

Pemberian kompensasi kepada karyawan masih dirasakan belum memenuhi tingkat kebutuhan dan kepuasan dari karyawan sesuai tingkat pendapatan yang diterima. Banyak karyawan saat ini selalu mendambakan pemberian kompensasi financial untuk ditingkatkan sesuai dengan kelayakan pemberiannya dengan pekerjaan yang dilakukan. Menurut Hasibuan (2012), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Simamora (2004) mengatakan bahwa kompensasi yang baik adalah system kompensasi yang tanggap terhadap situasi dan sistem yang dapat memotivasi karyawan karyawan. Maka dari itu sistem kompensasi yang ada seharusnya dapat memenuhi kebutuhan karyawannya, memastikan bahwa perlakuan adil terhadap mereka dalam hal kompensasi dan memberikan imbalan sudah sesuai dengan kerja keras mereka untuk memenuhi kewajiban terhadap perusahaan. Apabila sistem kompensasi tersebut sudah memenuhi kebutuhan para karyawan, maka mereka akan senantiasa memenuhi kewajiban mereka dengan bekerja secara optimal.

Kinerja karyawan akan berjalan efektif apabila didukung dengan kompensasi dan pengembangan karier yang baik. Beberapa pendapat memperdebatkan tentang perilaku tersebut, mereka menyatakan bahwa sebuah indikator dari gejala yang lebih luas dari sebuah penyimpangan di dalam perusahaan. Seorang karyawan akan merasa puas dalam bekerja apabila terdapat pengembangan karir yang dilakukan di perusahaan tersebut, pengembangan karir yang dilakukan secara bertahap oleh perusahaan dengan melihat dari hasil kinerja yang diberikan oleh karyawan juga menjadi tolak ukur kepuasan karyawan didalam pekerjaannya. Adanya kesempatan pengembangan karier mendukung inisiatif komitmen karier antara karyawan (Adekola, 2011).

Pengembangan karier tidak hanya sebagai jalan bagi karyawan untuk mendapatkan apa yang mereka inginkan namun juga untuk membuat karyawan mampu untuk berada pada jenjang karier tertentu yang membuat perubahan ke

arah positif dalam karier mereka. Dengan pengembangan karier diharapkan juga dapat mencapai tingkat kepuasan yang lebih tinggi, dikarenakan perusahaan akan 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 (Septyawati, 2010). Menurut Fubrin dalam buku Anwar Prabu Mangkunegara (2008) mendefinisikan "Pengembangan karir adalah aktifitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum". Menurut Sondang P. Siagian (2007) mengemukakan bahwa "Pengembangan karir yaitu setiap karyawan harus mempunyai gambaran yang jelas tentang anak tangga tertinggi apa yang bisa dicapainya selama dia menampilkan kinerja yang memuaskan". Ricky Tilaar, Peggy Adeline Mekel, dan Rita N. Tarore (2014) menyatakan pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, karena jika pengembangan karir dalam perusahaan itu baik, maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawannya.

Tinggi rendahnya suatu kepuasan kerja yang dicapai karyawan banyak ditentukan oleh pemberian kompensasi yang menyebabkan karyawan ingin mengembangkan sebuah karirnya berdasarkan kemampuan dalam menyelesaikan tugas dan memacu peningkatan kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis bermaksud untuk menganalisa dan menguraikan permasalahan diatas dalam Tugas Akhir yang berjudul **"PELAKSANAAN KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI KANTOR POS SEMARANG 50000."**

1.2 Ruang Lingkup Penulisan

Pembahasan masalah diharapkan dapat memberikan kejelasan dalam memahami pelaksanaan pemberian kompensasi untuk suatu pengembangan karier yang nantinya akan menimbulkan kepuasan kinerja pada pegawai Kantor Pos Semarang 50000, dimana kompensasi yang diberikan sesuai dengan apa yang dikerjakan oleh pegawai dan adanya pengembangan karier pada setiap pegawai dengan semakin meningkatnya suatu pekerjaan dan tanggungjawab yang di dapat juga dapat menjadikan kepuasan kerja itu sendiri. Sehingga sesuai dengan tujuan penulisan Tugas Akhir, serta tidak menyimpang dari pokok permasalahan. Permasalahan umum yang sering dijumpai dalam pengaruh kompensasi dan pengembangan karier terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Pos Semarang 50000, adapun ruang lingkup dalam penulisan ini meliputi :

1. pelaksanaan kompensasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan
 - a. Pengertian kompensasi dan jenis-jenis kompensasi
 - b. Maksud dan Tujuan diberikannya Kompensasi
 - c. Komponen – Komponen Kompensasi
 - d. Bagian – bagian yang terkait dalam Kompensasi
 - e. Prosedur Kompensasi
 - f. Macam – macam Tunjangan
2. pengaruh pengembangan karier terhadap kepuasan kerja
 - a. Maksud dan Tujuan Sistem Pola Karir
 - b. Prinsip – Prinsip Sistem Pengembangan Karir
 - c. Formasi dan Pengisian Jabatan
 - d. Grade dan Kelompok Jabatan
 - e. Penetapan Kelompok Jabatan, Grade dan Personal Value

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penulisan

Dalam penulisan Tugas Akhir ini penulis memiliki tujuan dan manfaat sebagai berikut :

1.3.1 Tujuan disusunnya Tugas Akhir

- a) untuk dapat memberikan manfaat bagi ilmu pengetahuan terutama dalam bidang ilmu ekonomi manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan kepuasan kerja.
- b) Untuk membandingkan teori yang diterima dibangku kuliah dengan Praktek yang dilaksanakan pada Kantor Pos Semarang 50000.
- c) Untuk mengetahui dan memahami informasi pentingnya Kompensasi dan pengembangan karier sehingga dapat meningkatkan kepuasan Kerja karyawan.
- d) Memberi masukan terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Pos Semarang 50000 dengan adanya pembahasan mengenai pemberian kompensasi dan pengembangan karier.

1.3.2 Kegunaan Tugas Akhir

- a) Dapat memperoleh gambaran nyata mengenai penerapan teori Kompensasi dan pengembangan karier yang telah dipelajari di bangkuperkuliah dan membandingkan dengan yang ada pada perusahaan.
- b) Diharapkan akan menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan Kantor Pos Semarang 50000 untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
- c) Sarana untuk menjalin hubungan baik antara Falkultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Diponegoro dengan Kantor Pos Semarang 50000.

1.4 Jenis Data dan Metode Pengumpulan Data

Dalam penulisan Tugas Akhir ini, penulis menggunakan beberapa jenis data dan metode pengumpulan data antara lain :

1.4.1 Jenis Data

Menurut sumbernya data terbagi menjadi 2 yaitu :

1. Data Primer

Data Primer adalah data yang diperoleh dari sumbernya, diamati dan dicatat untuk pertama kalinya (Marzuki,2005:60).

Data primer yang diperoleh dari kerja praktek ini dilakukan dengan memulai melakukan wawancara dengan karyawan ataupun manager Kantor Pos Semarang 50000 yang meliputi :

- a. Gambaran Umum PT Pos Indonesia Kantor Pos Semarang 50000.
- b. Pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Pos Indonesia Kantor Pos Semarang 50000.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang bukan diusahakan sendiri pengumpulannya oleh peneliti (Marzuki,2005:60).

Misalnya dari buku, internet atau sumber-sumber lainnya. Data sekunder yang dibutuhkan dalam penulisan tugas akhir ini adalah :

- a. Pengertian kompensasi, pengembangan karir serta tunjangan tunjangan lainnya.
- b. Dokumen – dokumen yang diperlukan dalam system pemberian kompensasi dan pengembangan karir, dsb.

1.4.2 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan suatu cara atau proses yang sistematis dalam pengumpulan, pencatatan dan penyajian fakta untuk tujuan tertentu. Adapun metode pengumpulan data yang digunakan dalam penulisan laporan ini antara lain:

a) Metode Observasi

Metode pengumpulan data dengan melakukan pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala atau fenomena yang diselidiki, tanpa mengajukan pertanyaan-pertanyaan meskipun objeknya orang. Oleh karena itu, metode yang digunakan adalah dengan melakukan pengamatan dan melakukan survey terhadap objek yang berkenaan dengan pengaruh kompensasi dan pengembangan karier terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Pos Semarang 50000.

b) Metode Wawancara

Pengumpulan data dalam metode survey yang menggunakan pertanyaan baik secara lisan kepada subyek penelitian. Data yang dikumpulkan umumnya berupa masalah tertentu dan tanggapan responden berupa pertanyaan kepada pegawai ataupun manager Kantor Pos Semarang 50000.

c) Studi Pustaka

Studi Pustaka dilakukan untuk memperoleh data serta memperluas wawasan dengan menggunakan buku-buku dan literature yang berhubungan dengan judul penelitian atau dapat digunakan sebagai sumber penulisan Laporan Tugas Akhir

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan merupakan urutan hal-hal yang hendak dibahas dan disajikan dalam penulisan. Sistematika penulisan Tugas Akhir ini dimaksudkan untuk memudahkan pembaca dalam memahami permasalahan yang akan

dibahas. Pemahaman terhadap masalah sehingga tercipta suatu pemikiran dan gambaran objek. Adapun sistematikanya sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini menguraikan latar belakang tentang kompensasi dan pengembangan karier yang berpengaruh terhadap prestasi kerja, ruang lingkup penulisan, tujuan dan kegunaan penulisan dan cara pengumpulan data berdasarkan sistematika penulisan.

BAB II : GAMBARAN UMUM INSTANSI

Pada bab ini dijelaskan secara singkat gambaran umum Kantor Pos Semarang 50000, menguraikan tentang profil, visi dan misi, struktur organisasi dan tugasnya, produk yang dihasilkan dan tata nilai dasar perusahaan.

BAB III : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini diuraikan mengenai pengaruh kompensasi dan pengembangan karier terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Pos Semarang 50000 dan pembahasan-pembahasan dengan disertakan bukti dari hasil survey data yang diperoleh.

BAB IV : PENUTUP

Pada bab ini berisi rangkuman yang telah di tulis dalam hasil pembahasan tinjauan teori dan praktek tentang pengaruh kompensasi dan pengembangan karier terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Pos Semarang 50000.