

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. LATAR BELAKANG

Seseorang yang mulai bekerja setelah penempatan dalam organisasi akan bekerja untuk organisasi tersebut selama masa aktifnya hingga memasuki usia pensiun. Berarti ia ingin meniti karier dalam organisasi itu. Jika seseorang berbicara karier dalam kehidupan organisasionalnya biasanya yang dimaksud ialah keseluruhan pekerjaan yang dilakukan dan jabatan yang dipangku oleh seseorang selama dia bekerja.

Betapapun baiknya suatu rencana karier yang telah disusun oleh seorang pekerja disertai oleh suatu tujuan karier yang wajar dan realistik, rencana tersebut tidak akan menjadi kenyataan tanpa adanya pengembangan karier yang sistematis dan pragmatik. Perencanaan, termasuk perencanaan karier, adalah keputusan yang diambil sekarang tentang hal-hal yang akan dikerjakan dimasa depan berarti bahwa seseorang yang sudah menetapkan rencana kariernya perlu mengambil langkah-langkah tertentu guna mewujudkan rencana tersebut.

Berbagai langkah yang perlu ditempuh itu dapat diambil atas prakarsa pekerja sendiri, tetapi dapat pula berupa kegiatan yang disponsori oleh organisasi, atau gabungan dari keduanya. Perlu ditekankan lagi bahwa pengelola sumber daya manusia dapat turut berperan dalam kegiatan pengembangan tersebut, sesungguhnya yang paling bertanggung jawab adalah pekerja yang bersangkutan karena dialah yang paling berkepentingan dan dia

pulalah yang kelak akan memetik dan menikmati hasilnya. Hal ini merupakan salah satu prinsip pengembangan karier yang sangat fundamental sifatnya.

Beberapa faktor yang berperan dalam pengembangan karier seseorang menurut Gouzali Saidam ( 1996 ; 565 ) yaitu prestasi kerja, kebijaksanaan perusahaan, latar belakang pendidikan latihan yang diikuti, pengalaman kerja, kesetiaan pada organisasi dan keluwesan bergaul dalam hubungan antar manusia. Secara umum dapat dikatakan bahwa seseorang yang ingin meraih kemajuan termasuk dalam meniti karier, ukuran keberhasilan yang digunakan memang berbeda-beda. Perbedaan tersebut merupakan akibat tingkat kepuasan seseorang berlain-lainan pula. Menarik untuk dicatat bahwa kepuasan dalam konteks karier tidak selalu berarti bersedia menerima kenyataan bahwa, karena faktor pembatas yang dihadapi oleh seseorang, pekerja “puas” apabila ia dapat mencapai tingkat tertentu dalam kariernya meskipun tidak banyak anak tangga karier yang berhasil dinaikinya.

Tegasnya, seseorang bisa “puas” karena mengetahui bahwa apa yang di capainya itu sudah merupakan hasil yang maksimal dan berusaha mencapai anak tangga yang lebih tinggi akan merupakan usaha yang sia-sia karena mustahil untuk dicapai.

Sehubungan dengan hal di atas maka penulis mencoba meneliti masalah: Analisis pengaruh faktor-faktor pengembangan karier terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pos Indonesia Madiun.

## **B. RUMUSAN MASALAH**

1. Apakah prestasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pos Indonesia Madiun ?

2. Apakah kebijaksanaan perusahaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pos Indonesia Madiun ?
3. Apakah keluwesan bergaul dalam hubungan antara manusia berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pos Indonesia Madiun ?
4. Apakah prestasi kerja, kebijaksanaan perusahaan, dan keluwesan bergaul dalam hubungan antara manusia berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pos Indonesia Madiun ?

### **C. TUJUAN PENELITIAN**

Tujuan penulis melakukan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui adanya pengaruh antara prestasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pos Indonesia Madiun.
2. Untuk mengetahui adanya pengaruh antara kebijaksanaan perusahaan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pos Indonesia Madiun.
3. Untuk mengetahui adanya pengaruh antara keluwesan bergaul dalam hubungan antara manusia terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pos Indonesia Madiun.
4. Untuk mengetahui adanya pengaruh antara prestasi kerja, kebijaksanaan perusahaan, dan keluwesan bergaul dalam hubungan antar manusia terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pos Indonesia Madiun.

## E. KEGUNAAN PENELITIAN

Adapun kegunaan penelitian adalah sebagai berikut:

### 1. Bagi perusahaan

Memberikan sumbangan pikiran kepada perusahaan guna menetapkan kebijaksanaan yang akan datang tentang pentingnya pengaruh faktor-faktor pengembangan karier terhadap kepuasan kerja karyawan.

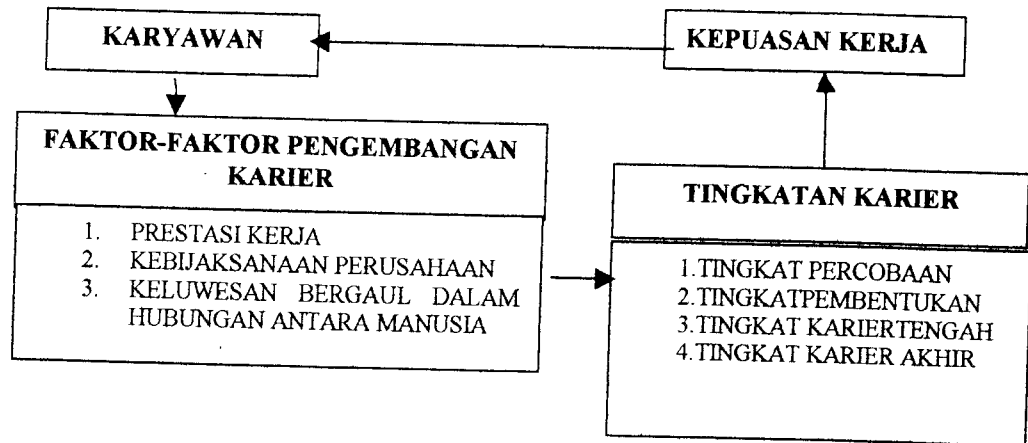
### 2. Bagi Universitas

Untuk melengkapi perbendaharaan perpustakaan yang dapat digunakan bagi mahasiswa dalam menuntut Ilmu serta menyelesaikan studi dimasa mendatang khususnya dalam upaya penyusunan skripsi.

### 3. Bagi penulis

Dapat menambah pengetahuan dan merupakan penerapan Ilmu yang diperoleh selama studi dengan kenyataan yang ada dalam perusahaan yang sedang diteliti.

### E. KERANGKA PEMIKIRAN



Gambar 1.1  
Kerangka Pemikiran

#### Keterangan:

Seorang karyawan yang bekerja pada perusahaan akan memandang perkembangan karier mereka sebagai pengakuan dari perusahaan bahwa mereka mempunyai kemampuan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Dalam hal ini faktor-faktor yang berperan dalam pengembangan karier seseorang adalah: kebijaksanaan perusahaan, prestasi kerja, latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, pelatihan yang telah diikuti, kesetiaan organisasi dan keluwesan bergaul dalam hubungan antar manusia. Dalam meniti kariernya seorang karyawan akan melalui beberapa tingkatan karier yaitu tingkatan karier percobaan, tingkatan karier pembentukan, tingkatan karier tengah dan tingkatan karier akhir. Dengan adanya tingkatan karier yang mesti dilalui seorang karyawan dalam meniti kariernya diharapkan akan menimbulkan kepuasan bagi seseorang yang telah berhasil meniti kariernya.

## **F. HIPOTESIS**

Sebelum sampai pada penetapan hipotesis, maka akan penulis kemukakan terlebih dahulu apa yang dimaksud dengan hipotesis tersebut. Hipotesis adalah kesimpulan, tetapi belum final masih harus dibuktikan kebenarannya.

1. Diduga ada pengaruh antara prestasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pos Indonesia Madiun.
2. Diduga ada pengaruh antara kebijaksanaan perusahaan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pos Indonesia Madiun.
3. Diduga ada pengaruh antara keluwesan bergaul dalam hubungan antar manusia terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pos Indonesia.
4. Diduga ada pengaruh antara prestasi kerja, kebijaksanaan perusahaan dan keluwesan bergaul dalam hubungan antar manusia terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pos Indonesia Madiun.

## **G. METODOLOGI PENELITIAN**

### **1. RUANG LINGKUP PENELITIAN**

Hanya dilakukan pada sebagian karyawan PT. Pos Indonesia Madiun yang berada di Jalan Pahlawan dengan menggunakan metode survei.

### **2. JENIS DATA DAN VARIABEL**

#### **a. Jenis data**

Jenis data yang penulis kumpulkan berupa data yang bersifat kualitatif, yang terdiri data primer dan data sekunder. Data primer diambil langsung dari PT. Pos Indonesia Madiun, yang terdiri dari: sejarah perusahaan,

struktur organisasi dan aktivitas umum perusahaan. Sedangkan data sekunder diambil dari literatur, buku-buku dan hasil yang didapat selama kuliah yang dapat menunjang judul yang diteliti.

#### b. Identifikasi variabel

Variabel adalah gejala atau faktor yang bila diteliti dan diukur mempunyai nilai.

- 1). Prestasi kerja sebagai variabel bebas ( $X_1$ ) adalah suatu hasil yang di raih oleh seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya.
- 2). Kebijakan perusahaan sebagai variabel bebas ( $X_2$ ) adalah suatu penentu bagi perusahaan untuk memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan kariernya.
- 3). Keluwesan bergaul dalam hubungan antar manusia sebagai variabel bebas ( $X_3$ ) adalah suatu keadaan di mana terdapat hubungan yang baik antar sesama karyawan sehingga dapat tercapai tujuan perusahaan
- 4). Kepuasan kerja sebagai variabel terikat ( $Y$ ) adalah suatu sikap yang di punyai individu mengenai pekerjaannya.

### 3. TEKNIK PENGAMBILAN SAMPEL

Teknik pengambilan sampel yang digunakan penulis adalah sampel acak yaitu proses dimana setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk di jadikan menjadi sampel, Djarwanto (1996:111)

#### 4. TEKNIK PENGUMPULAN DATA

- a. Teknik wawancara, yaitu teknik pengumpulan data dengan melakukan tanya jawab secara langsung dengan karyawan PT. Pos Indonesia Madiun.
- b. Teknik kuisioner, yaitu teknik pengumpulan data dengan mengumpulkan data dan informasi yang berhubungan dengan judul yang ingin diteliti oleh penulis melalui daftar pertanyaan tertulis yang sebelumnya telah disusun oleh penulis.
- c. Studi kepustakaan, yaitu teknik pengumpulan data melalui buku-buku yang terdapat di perpustakaan.

#### 5. TEKNIK ANALISIS DATA

Teknik analisis data yang digunakan oleh penulis menggunakan pendekatan sebagai berikut:

- a. Kualitatif

Suatu metode analisis dengan menerapkan teori yang ada atau dengan menggambarkan kondisi yang ada.

- b. Kuantitatif

Adapun rumus yang dipakai adalah sebagai berikut:

1. Analisis regresi berganda

Digunakan untuk mengetahui pengaruh lebih dari dua variabel (variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y))

**RUMUS:** Djarwanto (1996,309)

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$



Dimana:

Y = Kepuasan kerja

a = Konstanta

b = Garis kemiringan

X<sub>1</sub> = Prestasi kerja

X<sub>2</sub> = Kebijakan perusahaan

X<sub>3</sub> = Keluwesan bergaul dalam hubungan antar manusia

## 2. Uji hipotesis dengan uji t

Untuk menguji pengaruh masing-masing variabel digunakan uji t atau t-test.

**RUMUS:** Djarwanto (1996;306)

$$t = \frac{b - \beta}{S_b} \quad \text{dengan } df = n - 2$$

$$S_b = \frac{S_{yx}}{\sqrt{\sum X^2 - \left(\frac{\sum X}{n}\right)^2}}$$

S<sub>yx</sub> = Standart error estimate

S<sub>b</sub> = Standart error of the regression coefficient

$$S_{yx} = \sqrt{\frac{\sum Y^2 - a \cdot \sum Y - b \cdot \sum XY}{n - 2}}$$

Kriteria pengujian:

H<sub>0</sub> diterima:  $-t(\alpha/2; n - 2) \leq t \leq t(\alpha/2; n - 2)$

H<sub>0</sub> ditolak:  $t > t(\alpha/2; n - 2)$  atau  $t < -t(\alpha/2; n - 2)$

## 3. Uji hipotesis dengan uji f atau f – test

Untuk menguji pengaruh semua variabel secara bersama-sama atau serentak digunakan uji f atau f – test.

**RUMUS:** Djarwanto (1996,268)

$$F = \frac{\text{Variance between means}}{\text{Variance within group}}$$

$$\text{Variance between means} = n \cdot S \frac{2}{x}$$

$$n \cdot S \frac{2}{x} = \sum_{i=1}^k \frac{(\bar{X}_j - \bar{X})^2}{k-1}$$

$$\text{Variance within groups} = \sum_{i=1}^n \sum_{j=1}^k \frac{(X_{ij} - \bar{X}_j)^2}{k(n-1)}$$

$X_{ij}$  = Individu dalam sampel pada baris ke -I dan kolom ke -j

k = Banyaknya sampel

n = Banyaknya individu dalam sampel

$\bar{X}_j$  = Mean dari sampel j

$\bar{X}$  = Grand mean (over all mean)

Dengan df (k – 1), k(n – 1)

Kriteria pengujian:

$H_0$  diterima:  $f \leq f \alpha$ ; k – 1; k(n – 1)

$H_0$  ditolak:  $f > f \alpha$ ; k – 1; k(n – 1)

## I. SISTEMATIKA PEMBAHASAN

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Latar belakang, rumusan masalah, batasan penelitian, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, kerangka penelitian, hipotesis dan metodologi penelitian.

### **BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

Pengertian karier, pengertian pengembangan karier, pengertian perencanaan karier, elemen-elemen perencanaan karier, faktor-faktor yang berperan dalam pengembangan karier, manfaat perencanaan dan pengembangan karier, faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan karier, kegiatan pengembangan karier, tingkatan karier, pengertian kepuasan kerja, faktor-faktor pengukur kepuasan kerja, teori-teori tentang kepuasan kerja dan hubungan antara pengembangan karier dengan kepuasan kerja.

### **BAB III : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

Sejarah singkat perusahaan, status PT. Pos Indonesia, tugas dari masing-masing bagian, lokasi kegiatan, kegiatan usaha, sumber daya manusia dan pola pengembangan karier PT. Pos Indonesia Madiun.

### **BAB IV : ANALISIS DATA**

Analisis regresi berganda, uji t atau t- test dan uji f atau f- test.

### **BAB V : PENUTUP**

Kesimpulan dan saran