

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perekonomian Indonesia saat ini sedang mengalami fluktuasi, kondisi ini akan berdampak pada terhambatnya perkembangan disegala bidang. Persaingan di segala bidang pun gencar menyerang dunia kerja. Sumber daya manusia sebagai salah satu titik tolak berjalannya suatu roda perekonomian pun harus memiliki kualitas yang mumpuni sehingga mampu ikut bersaing, oleh karena itu segala sektor pengembangan sumber daya manusia akan menjadi perhatian penting agar mampu mendongkrak fluktuasi perekonomian.

Sumber daya manusia adalah harta atau asset yang paling berharga dan paling penting yang dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan, karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia. Manusia berperan sebagai perencana, pelaksana, dan sekaligus pengendali terwujudnya tujuan organisasi/perusahaan (I Komang, dkk, 2012:3). Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi, tentunya organisasi harus mampu mengelola manajemen sumber daya manusia sebaik mungkin, agar tujuan tersebut tercapai atau sesuai yang diinginkan.

Dalam manajemen sumber daya manusia, perlunya sebuah organisasi memperhatikan karyawan pada kepuasan kerja. Menurut Stephen P. Robins dan Timothy A Judge (2015:46) kepuasan kerja sebagai suatu perasaan positif tentang

pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari suatu evaluasi dari karakteristik-karakteristiknya. Apabila karyawan merasa lebih puas dengan pekerjaannya, maka ia akan melaksanakan tugas pada tingkat yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan yang kurang puas. Dengan kata lain, kepuasan kerja pada karyawan mempengaruhi tingkat produktivitas, dimana produktivitas kerja mempengaruhi tingkat keberhasilan dan kemajuan organisasi (Indah puji hartatik, 2014:222).

Untuk meningkatnya kepuasan kerja hal ini faktor yang perlu diperhatikan dalam memberdayakan karyawan, dengan melakukan pemberian kompensasi. Menurut Herman Sofyandi (2013:159), kompensasi adalah suatu bentuk biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan dengan harapan bahwa perusahaan akan memperoleh imbalan dalam bentuk prestasi kerja dari karyawannya.

Bagi kepentingan karyawan bahwa kompensasi yang diterimanya atas jasa yang telah diberikan perusahaan memungkinkan karyawan untuk mempertahankan harkat dan martabatnya dan juga dapat memungkinkan karyawan mempertahankan taraf hidup yang wajar, layak dan mandiri tanpa tergantung kepada orang lain terutama dalam kebutuhan-kebutuhan hidupnya. Tetapi sebaliknya, jika karyawan merasa tidak puas atas kompensasi yang diterimanya, akan mengakibatkan hal-hal yang bersifat negatif yang tidak diinginkan oleh perusahaan. Misalnya terjadi pemogokkan kerja dan unjuk rasa. Apabila kejadian ini seperti ini tidak ditangani, maka perusahaan akan mengalami kerugian besar (Suwatno dan Donni Juni Priansa, 2011:219).

Oleh karena itu, pemberian kompensasi yang adil dan benar sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja, karena dalam memberikan kompensasi

yang adil dan benar akan meningkat produktivitas karyawan. Menurut Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan bahwa kesejahteraan pekerja atau buruh adalah suatu kebutuhan atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.

Selain kompensasi, faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja dalam organisasi yaitu beban kerja. Menurut Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia No. 128 tahun 2016 tentang pedoman analisis beban kerja, bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara kerja dan norma waktu.

Kepuasan akan bidang kerja, upah, lingkungan kerja yang mendukung juga tak kalah pentingnya dalam memberikan kontribusi untuk mempengaruhi beban kerja karyawan. ketika karyawan merasa tidak puas akan bidang kerja yang dijalannya, akan memengaruhi secara psikis sehingga pekerjaan yang dijalani terasa berat dan sulit yang berdampak pada tujuan target. tentunya pekerjaan tidak dapat dilakukan secara optimal mengingat kondisi tersebut (Suci R Koesomowidjojo, 2017:27).

Oleh karena itu karyawan memiliki tanggung jawab untuk menyelesaikan sejumlah pekerjaan dalam waktu tertentu. Karyawan diharapkan untuk bekerja dengan hasil yang maksimal demi memperoleh produktivitas kerja yang tinggi,

untuk mencapai produktivitas tersebut perusahaan harus mampu menciptakan kepuasan pada karyawan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja selain kompensasi dan beban kerja adalah pengembangan karir. Pengembangan karir merupakan suatu proses mengembangkan karir seorang pegawai/karyawan, proses tersebut terdiri dari karir asesmen, perencanaan karir, pelatihan keterampilan dan penempatan pegawai dalam posisi yang cocok yang lebih tinggi dan evaluasi pelaksanaannya (Wirawan, 2015:432).

Oleh karena itu pengembangan karir sangat penting sekali dalam sebuah organisasi untuk meningkatkan kepuasan kerja. Dengan adanya pengembangan karir yang baik maka karyawan akan merasa termotivasi sehingga menciptakan rasa puas dalam melaksanakan pekerjaan. Sikap ini memiliki implikasi penting bagi organisasi, karena individu yang memiliki sikap positif lebih kuat, akan mempunyai komitmen terhadap organisasi dan terlibat dalam pekerjaannya (Suwatno dan Donni Juni Priansa, 2011:134).

PT. Merdeka Sarana Usaha (MSU) adalah perusahaan yang bergerak di bidang perikanan terutama dalam proses budidaya udang vaname. Udang vaname merupakan varietas udang unggulan yang tergolong mudah dibudidayakan dan lebih menguntungkan dibanding budidaya udang lainnya, sehingga saat ini pembudidayaan udang varietas vaname sedang berkembang pesat di Indonesia. Salah satu berkembangnya budidaya udang vaname ini adalah PT. Merdeka Sarana Usaha, berdiri sejak tahun 1984 di JL. Baru Pasir Padi Ketapang Kelurahan Air Item Kecamatan Pangkal Balam Kota Pangkalpinang. PT Merdeka

Sarana Usaha menjadi salah satu kawasan pertambakan udang yang tertua dan terbesar di provinsi kepulauan Bangka Belitung. Pertambakan ini memiliki luasan operasional sekitar 100 ha, pada kawasan yang di produksi perusahaan memanfaatkan operasional sekitar 40 ha, semula beroperasi 10 petak tambak di tahun 1984 sekarang mencapai 73 petak tambak yang terbagi menjadi 6 sektor dan setiap petak menghasilkan produksi sekitar 4-5 ton setiap siklusnya dengan masa budidaya antara 90 hari-120 hari ketentuan operasional budidaya udang vanname PT. Merdeka Sarana Usaha.

PT. Merdeka Sarana Usaha sebagai pengekspor udang terbesar di Provinsi Kepulauan Bangka Belitung ke berbagai negara seperti Singapura, Jepang, Amerika dan Eropa, dan di Indonesia beberapa daerah yang terbentuk mengelola budidaya udang adalah daerah Pulau Jawa, Bali, Lombok dan Sumatra.

PT. Merdeka sarana Usaha memiliki karyawan sebanyak 58 orang, yang terdiri dari jenis kelamin laki-laki yaitu 55 dan perempuan 3 orang. Berikut ini data jumlah karyawan yang berdasarkan latar belakang pendidikan.

Tabel I.1 Jumlah Karyawan Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan PT. Merdeka Sarana Usaha, Pangkal Pinang Tahun 2017

PENDIDIKAN	JENIS KELAMIN		JUMLAH
	L	P	
S1	1	1	13
Diploma III	2	2	4
SMU	21		21
SMP	11		11
SD	20		20
JUMLAH	55	3	58

Sumber : PT. Merdeka Sarana Usaha, diolah peneliti 2018

Dari tabel I.1 terlihat bahwa karyawan PT. Merdeka Sarana Usaha yang lebih dominan berpendidikan tinggi SMU berjumlah yaitu 21 orang.

Berdasarkan data yang diperoleh ditemukan adanya indikasi ketidakpuasan kerja karyawan pada PT. Merdeka Sarana Usaha, terlihat dari data keluar - masuk atau turnover karyawan pada tahun 2016 – 2017 sebagai berikut :

Tabel I.2 Data Turnover Karyawan PT. Merdeka Sarana Usaha, Pangkal Pinang, Tahun 2016 - 2017

No	Jabatan	Jumlah Karyawan Januari 2016	Tahun				Jumlah Karyawan Desember 2017
			2016		2017		
			K	M	K	M	
1	Pimpinan	1					1
2	Manajer Budidaya	1			1		0
3	Office	2					2
4	Warehouse	2			2		0
5	Teknisi Budidaya	3					3
6	Operator Budidaya	36	6	4	6	3	31
7	Bengkel	16	5	4	6		9
8	Laboratorium	2					2
9	Security	3			1	1	3
10	Driver	1		1			2
11	Jaga Malam	2					2
12	Listrik	2					2
13	Pintu Air	1					1
Total		72	11	9	16	4	58

Sumber : PT. Merdeka Sarana Usaha, diolah peneliti 2018

Tabel 1.2 di atas diketahui jumlah karyawan dalam 2 periode masing- masing di tahun 2016 dan tahun 2017, karyawan yang mengundurkan diri dalam pekerjaan sebanyak 11 karyawan dan 16 Karyawan, Hal ini terlihat pada jabatan Operator Budidaya dan bengkel yang sering melakukan *resign*, 1 bagian Manajer Budidaya, 2 bagian Warehouse (gudang), dan 1 dari bagian Security, sedangkan karyawan yang masuk dalam 2 periode tersebut sebanyak 9 karyawan dan 4 karyawan, terdapat karyawan yang sering diterima atau dibutuhkan PT. Merdeka Sarana Usaha pada bagian operator budidaya dan bengkel, 1 dari bagian Driver, dan 1 dari bagian security. Keseluruhan karyawan PT. Merdeka sarana Usaha

awal tahun 2016 berjumlah 72 orang, menjadi 58 orang di akhir tahun 2017. Dari uraian tersebut dapat diperoleh keterangan sebagai berikut :

1. Dalam 2 periode tersebut karyawan yang keluar lebih banyak dibandingkan dengan karyawan yang masuk dan jumlah karyawan mengalami penurunan tiap tahunnya.
2. Dalam jabatan operator Karyawan yang masuk mengalami pengurangan, karena terdapat 4 karyawan dan 3 karyawan sedangkan pada jabatan bengkel jumlah karyawan yang keluar mengalami penambahan terdapat 5 karyawan dan 6 karyawan.
3. Tidak adanya karyawan untuk mengisi kekosongan pada jabatan manajer budidaya dan *warehouse*.

Berdasarkan hasil data uraian diatas dan melalui wawancara peneliti dengan karyawan *resign* dan karyawan PT. Merdeka Sarana Usaha, dugaan peneliti sementara penyebab keluarnya karyawan dikarenakan kompensasi yang diterima karyawan kurang diperhatikan, tingginya beban kerja yang diterima karyawan dan adanya harapan karyawan pada perusahaan terhadap pengembangan karir dimasa yang akan datang. Hal ini diduga faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT. Merdeka Sarana Usaha Pangkalpinang yaitu Kompensasi, Beban Kerja dan Pengembangan Karir.

Berdasarkan observasi yang dilakukan melalui wawancara yang dilakukan pada tanggal 8 januari kepada Ibu Sonya Kumala Dewi merupakan salah satu karyawan *resign* bagian administrasi gudang, bahwa karyawan PT. Merdeka Sarana Usaha merasa kurang puas atas kesejahteraan yang diterima belum

optimal, karena masih ada ditemukan upah atau gaji belum diterima dengan tepat, baik tunjangan maupun insentif yang diberikan karyawan dinilai belum adil, hal ini diduga akan mempengaruhi kepuasan PT. Merdeka Sarana Usaha.

Berikut ini daftar kompensasi karyawan tahun 2017 PT. Merdeka Sarana Usaha sebagai berikut :

Tabel I.3 Data Perkiraan Kompensasi Karyawan PT. Merdeka Sarana Usaha, Pangkal Pinang Tahun 2017

No	Jabatan	Gaji (UMP)				Lem- bur	2017		
		2016		2017			Tunjangan		
		Januari	Maret	Januari	Maret		Jaba- tan	Keah- -lian	Hari Raya
1	Office	2.100.000	2.341.500	2.341.500	2.534.673		20.000 /bln	3.802.013	
2	Wareh- Ouse	2.100.000	2.341.500	2.341.500	2.534.673			3.802.013	
3	Teknisi Budidaya	2.299.000	2.540.650	2.540.650	2.733.825	91.000 /hari	15.000 /bln	75.000 /bln	4.100.738
4	Operator Budidaya	2.100.000	2.341.500	2.341.500	2.534.673	85.000 /hari			3.802.013
5	Bengkel	2.100.000	2.341.500	2.341.500	2.534.673	16.000 /jam			3.802.013
6	Labora- Torium	2.100.000	2.341.000	2.341.000	2.534.673				3.802.013
7	Security	2.100.000	2.341.000	2.341.000	2.534.673	15.000 /jam	30.000 /bln		3.802.013
8	Driver	2.110.000	2.351.000	2.351.000	2.544.673				3.817.013
9	Jaga Malam	2.100.000	2.341.000	2.341.500	2.534.673				3.802.013
10	Listrik	2.100.000	2.341.000	2.450.000	2.683.000	16.000 /jam			4.024.500
11	Pintu Air	2.100.000	2.341.000	2.341.500	2.534.673				3.802.013

Sumber : PT. Merdeka Sarana Usaha, data diolah peneliti 2018

Menurut Plt Gubernur Kepulauan Bangka Belitung Bapak Yuswandi A Temenggung, upah minimum provinsi Bangka Belitung ditetapkan sebesar Rp 2.534.673. Jumlah upah yang diterima pekerja ini diberlakukan terhitung tanggal 1 Januari 2017 (Suci Lestari, Diskominfo Babel, 01 November 2016, 07:11 wib). Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa upah/gaji berdasarkan UMP yang

diterima karyawan mengalami keterlambatan selama 2 bulan, dan tunjangan jabatan dan keahlian hanya bagian/jabatan tertentu yang mendapatkannya.

Sistem kenaikan gaji Menurut Ibu Musdalifa bagian administrasi, bahwa sistem kenaikan gaji di PT. Merdeka Sarana Usaha mengikuti upah minimum provinsi yang telah ditetapkan oleh kepala pemerintah provinsi Kepulauan Bangka Belitung, mulai berlaku kenaikan gaji berdasarkan UMP terhitung per 1 Januari 2017, namun hal ini kurang diperhatikan oleh perusahaan, karena di tahun 2017 dan tahun sebelumnya yaitu tahun 2016, mengalami perihal yang sama mengenai keterlambatan atas kenaikan upah minimum provinsi, seharusnya kenaikan gaji di bulan Januari sudah diberlakukan, tetapi PT. Merdeka Sarana Usaha melakukan kenaikan gaji di bulan Maret, dan pada bulan Maret para karyawan seharusnya mendapatkan rapel dari perusahaan.

Selain itu pemberian gaji keseluruhan karyawan masih menggunakan manual, hal ini pembayaran gaji yang diterima karyawan sering mengalami keterlambatan, seharusnya karyawan menerima gaji per tanggal 1 Januari, namun pihak perusahaan memberikan gaji karyawan ditanggal 3 Januari atau tanggal 5 Januari, keadaan inilah karyawan merasa kurang puas atas pembayaran gaji yang mereka terima.

Sehingga karyawan merasa tingkat kesejahteraan yang diberikan masih belum optimal, terutama tunjangan yang mereka dapatkan kurang cukup untuk kebutuhan mereka. Karyawan mengharapkan perusahaan mampu memberikan tunjangan yang lebih baik, salah satunya yang diharapkan karyawan adalah

menerapkan adanya tunjangan transport atau tunjangan makan di dalam perusahaan.

Faktor lain yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah beban kerja. PT Merdeka Sarana Usaha menetapkan target harus mencapai 4-5 ton setiap Masing-masing kolam, dan masa panen yang ditentukan yaitu 3-4 bulan atau 90 hari-120 hari oleh perusahaan. Dalam pencapaian hasil, PT. Merdeka Sarana Usaha menetapkan pola waktu kerja (lembur atau kerja shift) yang mengharuskan karyawan untuk bekerja dalam tekanan. Keadaan ini lah yang membuat karyawan tidak puas dalam bekerja, karena merasa terbebani dan kelelahan dalam menjalankan pekerjaannya. Berikut ini data pola waktu kerja PT. Merdeka Sarana Usaha Pangkalpinang antara lain :

Tabel I.4 Data pola waktu kerja PT. Merdeka Sarana Usaha Pangkalpinang

Pola Waktu kerja	Jam kerja		Istirahat Kerja	
	Jam Masuk	Jam Keluar	Mulai	Selesai
Shift I (Pagi)	08.00	16.00	12.00	13.00
Shift II (malam)	20.00	04.00	00.00	01.00

Sumber : Data Primer, diolah Peneliti 2018

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa pola kerja yang diberlakukan PT. merdeka sarana Usaha terdapat 2 macam yaitu sistem kerja *non shift* dan sistem kerja *shift* yang terdiri dari shift 1 (pagi) dan Shift 2 (malam). Jam kerja normal pada *shift* pagi dimulai pukul 08.00-16.00 dengan jam istirahat pukul 12.00-13.00. namun untuk memenuhi target produksi, sering dilaukan lembur hingga pukul 8 malam (untuk *shift* pagi). Shift malam dimulai 20.00-04.00 dengan waktu istirahat pukul 00.00-01.00. sistem kerja *shift* tersebut munggunakan sistem rotasi, artinya karyawan yang bekerja pada *shift* pagi akan bekerja pada *shift* malam di minggu berikutnya. Pola waktu kerja ini hanya berlaku untuk bagian

produksi seperti sektor, mekanik, dan listrik. Pada umumnya karyawan bekerja dari hari Senin sampai Sabtu (setengah hari), namun bila diperlukan jam kerja lembur, maka karyawan akan bekerja pada hari Sabtu (full) dan Minggu malam. Dengan cara kerja seperti ini akan mengakibatkan gangguan pola tidur kepada para pekerja produksi. Bagi seorang pekerja, bekerja di atas 8 jam per hari selama seminggu terus menerus jika di tinjau dari keselamatan dan kesehatan kerja akan memberikan masalah bagi karyawan yang tidak dapat menyesuaikan diri dengan lama jam kerja yang dijalannya.

Berdasarkan hasil wawancara terhadap beberapa karyawan produksi yang bekerja lembur/shift kerja, mereka mengakui adanya keluhan-keluhan fisik seperti sakit pada bagian tubuh tertentu, misalnya sakit pada bagian leher, pinggang, bahu punggung dan pada kesehatan sendiri karyawan sering mengalami pusing dan lelah saat bekerja. Keadaan lingkungan pada malam hari juga menjadi kendala bagi karyawan, suhu dingin yang dirasakan karyawan membuat rasa kantuk lebih terasa pada saat bekerja di malam hari. Sehingga beban kerja yang dirasakan cukup tinggi dalam mencapai target produksi. Jika beban kerja tidak di kelola dengan baik oleh perusahaan akan berdampak pada gangguan fisiologis dan pada akhirnya menyebabkan kepuasan kerja menurun. Maka dari itu beban kerja diperlukan pengkajian seksama, sehingga berbagai dampak negatif yang akan timbul sedini mungkin dapat dicegah.

Selain itu juga dampak ketidakpuasan pada beban kerja ditunjukkan pada data hasil panen PT. Merdeka sarana Usaha selama 3 periode antara lain :

Tabel I.5 Data hasil panen Udang Vaname PT Merdeka Sarana Usaha pada Bulan Januari – April selama 3 Periode

Bulan	2015		2016		2017	
	SR (%)	Panen (kg)	SR (%)	Panen (kg)	SR (%)	Panen (kg)
I	44	36.257	81	11.212	147	10.155
II	54	72.110	55	31.914	52	1.772
III	37	79.732	53	78.597	114	3.501
IV	35	17.109	46	12.148	94	26.188
Total	33.48	205.208	55.48	133.871	105	41.616

Sumber : PT. Merdeka Sarana Usaha, diolah peneliti, 2018

Ket : SR (Survival Rate)/Tingkat Kelangsungan hidup

Berdasarkan tabel I.5 terlihat bahwa pencapaian panen secara keseluruhan selama 3 periode pada bulan januari-april mengalami penurunan setiap tahunnya, serta semakin tingginya tingkat SR, maka semakin rendah tingkat kelangsungan hidupnya, dengan ini SR menunjukkan bahwa terjadinya peningkatan tiap tahun selama 3 periode. Hal ini mengindikasikan ada beberapa kondisi yang menyebabkan menurunnya hasil panen, berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan bagian lapangan/teknisi produksi antara lain :

1. Kondisi sistem manual, karena PT Merdeka Sarana Usaha masih banyak pekerjaan dilakukan secara manual, hal ini disebabkan jenis produksi budidaya perairan yang berbeda dengan produksi manufaktur. Karena sistem yang dilakukan dalam tingkat produksi budidaya perairan lebih mengutamakan pada manusia (karyawan) dibandingkan dengan penggunaan alat atau mesin dalam pengelolaannya. Dengan perlakuan yang sedikit saja berbeda pada standar operasi, maka akan berdampak pada hasil produksi (panen).

2. Kondisi Stok gudang, kendala dalam menentukan hasil terletak pada kondisi stok gudang, jika stok gudang sedikit dan mengalami keterlambatan pengiriman bahan produksi, maka akan berpengaruh dengan hasil produksi (kualitas dan Kuantitas) yang kurang maksimal.
3. Kondisi cuaca juga menentukan kualitas kadar air dalam tingkat kelangsungan hidup udang tersebut, jika cuaca buruk akan berdampak pada kesehatan udang vaname, hal ini akan berpengaruh terhadap kuantitas yang ada.

Dari uraian diatas menunjukkan bahwa tingginya beban kerja teknisi produksi budidaya perairan disebabkan beberapa kondisi yang mempengaruhi hasil panen. Faktor lain menurunnya hasil panen ini juga adanya ketidakpuasan karyawan dalam bekerja, karena beban kerja yang mereka lakukan tidak sesuai dengan kompensasi yang mereka dapatkan. Disisi lain tingginya beban kerja juga dialami oleh karyawan kantor, seperti terlihat data *turnover*, bahwa adanya kekosongan jabatan yang belum di isi, hal ini karyawan kantor akan bekerja secara rangkap.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pimpinan PT. Merdeka Sarana Usaha dengan bapak Husain Karim mengatakan bahwa perusahaan akan menilai hasil kerja karyawan melalui prestasi kerja dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Hal ini diapresiasi perusahaan dengan memberikan penghargaan yang berupa bonus, tunjangan serta berpedoman pada UMP tiap tahunnya. Pimpinan juga mengatakan bahwa PT. Merdeka Sarana Usaha memiliki kedudukan yang sama tidak ada perbedaan karyawan satu dengan karyawan yang lainnya dan setiap karyawan mempunyai hak yang sama yaitu walaupun tingkat pendidikan berbeda, jabatan lebih tinggi maupun masa kerjanya sudah lama di

perusahaan tersebut, gaji semuanya tetap sama karena didasarkan pada UMP, hanya yang membedakan terletak pada bonus dan lembur serta tunjangan.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa di PT. Merdeka Sarana Usaha tidak ada pengembangan karir, tetapi prestasi kerja karyawan lebih menekankan pada penghargaan atau *reward* dari perusahaan

Dengan demikian untuk meningkatkan produktivitas kerja yang tinggi, karyawan mengharapkan adanya kebijakan pengembangan karir dari PT. Merdeka Sarana Usaha. Berikut ini hasil wawancara PT. Merdeka Sarana Usaha antara lain:

**Tabel I.6 Indikasi harapan pengembangan karir
PT. Merdeka Sarana Usaha Pangkalpinang**

Harapan	Keterangan	Hasil
Perencanaan karir	Belum ada penerapan perencanaan karir dari perusahaan	Mayoritas karyawan mengharapkan adanya Perencanaan karir dari perusahaan
Manajemen Karir	Perlunya manajemen karir untuk karyawan	Mayoritas karyawan membutuhkan adanya manajemen karir dari perusahaan

Sumber : hasil wawancara karyawan PT. Merdeka sarana Usaha 2018

Berdasarkan tabel diatas, jelas terlihat bahwa karyawan mengharapkan adanya pengembangan karir di perusahaan. Karena di PT. Merdeka Sarana Usaha tersebut tidak ada pengembangan karir, hal ini menyebabkan karyawan kurang berpartisipasi mengikuti kegiatan seminar dan *training*, perihal kegiatan tersebut bagi karyawan tidak memperdulikan, sehingga mereka berpersepsi tidak berpengaruh terhadap kenaikan gaji serta promosi jabatan, persepsi mereka tersebut yaitu setinggi apapun tingkat pendidikan mereka dan lamanya kerja, gaji tetap sama, tidak ada yang beda dan tidak ada perubahan penempatan posisi karyawan, karena tidak ada pengembangan karir.

Dari pernyataan tersebut dilihat dari tabel diatas, bahwa adanya harapan karyawan kepada perusahaan untuk pengembangan karir. Karyawan mengharapkan kepada perusahaan pada suatu saat nanti menerapkan perencanaan karir untuk memaksimal kesejahteraan atau mewujudkan keinginan karyawan. manajemen karir juga menjadi harapan atau keinginan karyawan, karena dengan adanya manajemen karir, maka tentu akan terarah dan teratur.

Berdasarkan fenomena-fenomena pada uraian permasalahan di atas, dengan ini penulis akan melakukan penelitian lebih lanjut terkait pada variabel ini dengan judul **“Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Tetap PT. Merdeka Sarana Usaha Pangkalpinang”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah diatas, maka penelitian dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran kompensasi, beban kerja, pengembangan karir dan kepuasan kerja karyawan pada PT. Merdeka Sarana Usaha?
2. Apakah kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Merdeka Sarana Usaha?
3. Apakah beban kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Merdeka Sarana Usaha?
4. Apakah pengembangan karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Merdeka Sarana Usaha?

5. Apakah kompensasi, beban kerja, dan pengembangan karir berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Merdeka Sarana Usaha?

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan di atas, maka peneliti membatasi masalah pada pengaruh kompensasi, beban kerja, dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Merdeka Sarana Usaha Pangkal Pinang untuk menghindari terjadinya pembahasan yang lebih luas

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasar rumusan masalah diatas, tujuan penelitian ini dilakukan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan memberikan gambaran kompensasi, beban kerja, pengembangan karir dan kepuasan kerja karyawan pada PT. Merdeka Sarana Usaha?
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Merdeka Sarana Usaha?
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Merdeka Sarana Usaha?
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Merdeka Sarana Usaha?

5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi, beban kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Merdeka Sarana Usaha?

1.5 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan memberi kontribusi untuk mengembangkan ilmu manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan masalah pemberian kompensasi, beban kerja, pengembangan karir dan kepuasan kerja.

2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis di tujukan bagi instansi terkait, yaitu PT. Merdeka Sarana Usaha Pangkalpinang, supaya dapat dijadikan sebagai bahan masukan instansi.

3. Manfaat Kebijakan

Gambaran penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kebijakan apa yang harus dilakukan oleh instansi PT. Merdeka Sarana Usaha Pangkalpinang

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini memuat latar belakang penelitian, rumusan masalah penelitian, batasan masalah penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penelitian.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini memuat teori-teori yang mendukung pemecahan masalah yang ada, yaitu teori-teori tentang manajemen sumber daya manusia, teori-teori tentang kepuasan kerja karyawan, teori-teori pengawasan, teori-teori iklim organisasi, serta berisi tentang penelitian terdahulu, kerangka berpikir dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang jenis penelitian, tempat dan waktu penelitian, definisi operasional dan pengukuran variabel, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, metode analisis data, analisis regresi berganda, pengujian hipotesis yang diterapkan dalam penelitian ini

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini akan membahas mengenai gambaran umum objek penelitian, analisis data, dan pembahasan dari analisis data pada variabel peneliti

BAB V PENUTUP

Dalam bab ini disajikan kesimpulan dari hasil analisis data yang dilakukan penulis dan saran-saran yang perlu disampaikan