

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Persaingan bisnis pada beragam segmen di era modernisasi sangat berkembang cepat. Termasuk juga bisnis dan teknologi yang semakin maju dan saling berkaitan dalam pemanfaatan teknologi. Teknologi yang digunakan dalam bisnis sendiri digunakan untuk mengoperasikan bisnis dengan cara *e-commerce*. Maraknya bisnis yang menggunakan elektronik pastinya membutuhkan adanya tenaga listrik. Dengan ketersediaanya listrik tersebut dapat membantu kelancaran pekerjaan dimana saat ini sebagian besar alat penunjang dalam bekerja sudah berbasis *digital* atau komputerisasi.

Kebutuhan vital kehidupan modern saat ini yakni tenaga listrik. Kegiatan manusia moderen saat ini tidak jauh dalam pemanfaatan tenaga listrik. Maka bisa dipastikan kebutuhan listrik akan terus meningkat. PT PLN (Persero) adalah sebuah BUMN (Badan Usaha milik Negara) serta melakukan bisnis pada sektor ketenaga listrikan. PT PLN tidak sendirian dalam melakukan bisnisnya. PT PLN Persero mempunyai filial yakni PT Pembangkitan Jawa Bali. PT Pembangkitan Jawa Bali memiliki 23 Unit Pembangkit yang tersebar di seluruh Indonesia. PT PJB UBJOM PLTU Tanjung Awar-Awar adalah salah satu Unit Pembangkit dalam menciptakan sumber daya listrik. PT PJB UBJOM PLTU Tanjung Awar-Awar yang mempunyai lini bisnis pada segmen

operasional, pembangkit dan pemeliharaan listrik untuk mensuplai listrik di daerah Jawa dan Bali.

Sumber daya manusia diperlukan oleh PT PJB UBJOM PLTU Tanjung Awar-Awar dalam menjalankan kegiatan bisnis dalam menentukan produktivitas kerja karyawan pada perusahaan. Kontribusi yang dominan pada perusahaan adalah karyawan. Dimana aset sumber daya manusia yang diberikan berupa pikiran, tenaga, maupun waktu. Kinerja karyawan yang optimal akan menguntungkan serta memberi dampak positif bagi perusahaan. Karenanya, sikap kerja mempunyai sebuah hubungan yang berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan. Maka dari itu atasan wajib menciptakan serta memberi kepuasan kerja pada karyawannya.

Dari hasil wawancara sebelum melakukan penelitian dengan Bidang SDM PT PJB UBJOM PLTU Tanjung Awar-Awar, diperoleh beberapa data keluaran yang menyatakan bahwasanya karyawan tidak merasa puas. Fakta tersebut bisa kita lihat pada:

1. Kurangnya informasi terkait jenjang setiap karyawan.
2. Kurangnya komunikasi antar karyawan.

Pada hasil wawancara yang dilakukan salah satu yang dikeluhkan oleh beberapa karyawan yaitu sistem pengembangan karir yang tidak jelas. Sistem untuk mengembangkan karyawan dan jenjang karir yang tidak jelas terjadi karena program khusus pengembangan karir pada PT PJB UBJOM PLTU Tanjung Awar-

Awar pada saat itu masih dalam tahap penyusunan. Adapun jika ingin meningkatkan karirnya, karyawan tersebut bisa melalui proses promosi atau membuat karya ilmiah yang dapat menciptakan sebuah perubahan untuk kemajuan perusahaan. Hal tersebut dapat dilakukan oleh karyawan yang kemudian ditunjukkan kepada pimpinan perusahaan. Dengan begitu karyawan dapat menempati posisi tersebut melalui ujian kompetensi yang diberikan. Promosi dapat diberikan kepada karyawan yang mempunyai kompetensi sehingga direkomendasikan oleh atasannya. Dalam segi kebijakan, perusahaan yang merumuskan prosedur untuk mengatur tentang promosi kepada karyawan berdasarkan kompetensi, prestasi serta pelaksanaan tugas dan tanggungjawabnya dalam melakukan kegiatan kepada perusahaan. Akan tetapi prosedur tentang promosi karyawan belum disosialisasikan kepada seluruh karyawan. Sehingga hal ini dapat menjadi celah yang besar antara SDM dan Karyawan. Kita ambil saja contoh yaitu seorang karyawan yang mempunyai ijazah SMA, dirinya merasa kurang diberi kesempatan oleh manajemen untuk mendapatkan kesempatan promosi. Padahal karyawan tersebut telah mempunyai kompetensi, prestasi, skill serta loyalitas yang mumpuni untuk mendapatkan promosi. Mereka menganggap bahwasanya memiliki kemungkinan yang lebih kecil daripada karyawan yang memiliki tingkat Pendidikan lebih tinggi.

Kami juga menemukan fakta lain yang diperoleh dari hasil wawancara dengan SDM. Mereka mempunyai sebuah masalah yaitu komunikasi yang kurang baik dan lincer. Segelintir karyawan tidak mendapatkan informasi dengan utuh (baik dan benar), dikarenakan penyampaian informasi pada PT PJB UBJOM

PLTU Tanjung Awar-Awar kepada karyawan dirasakan kurang merata, akibatnya terjadi selisih paham antara karyawan satu dengan karyawan lainnya. Salah satu contoh yang terjadi, informasi ketika akan diadakan pelatihan (*training*) guna sebagai peningkatan skill serta kemampuan karyawan yang diadakan oleh perusahaan. Para karyawan tidak mendapatkan kejelasan akan informasi tentang pelatihan tersebut terutama dari segi syarat dan ketentuan untuk mendapatkan pelatihan. Persyaratan dan ketentuan mengikuti training yang seharusnya diumumkan melalui Surat Resmi terkadang tidak tersampaikan. Selain itu pimpinan dalam suatu bidang harusnya proaktif dalam peningkatan karir karyawan dengan selalu mengingatkan akan pentingnya pelatihan untuk meningkatkan skill dan kompetensi yang dimiliki. Sehingga dapat menunjang dalam perkembangan karir mereka selanjutnya. Dari dua peristiwa tadi kita dapat menyimpulkan bahwa perkembangan karir yang kurang jelas disebabkan oleh ketidakjelasan akan peningkatan pengembangan karir serta kurangnya distribusi informasi antar divisi. Sehingga menyebabkan rasa puas dalam bekerja yang didapatkan menjadi kurang optimal. Dengan rendahnya kepuasan kerja oleh karyawan PT PJB UBJOM PLTU Tanjung Awar-Awar bisa kita lihat yaitu adanya *turn over*, yang disebabkan oleh beberapa hal sebagaimana berikut:

1. Penggajian yang tidak memenuhi standar
2. Tidak adanya kejelasan pada jenjang karir
3. Kurang harmonisnya hubungan kerja, baik sesama karyawan ataupun karyawan dengan atasannya

4. Penempatan karyawan yang tidak memperhatikan riwayat pendidikan yang dimiliki karyawan
5. Koordinasi antar divisi tidak berjalan sebagaimana mestinya.
6. Kurang optimalnya pengawasan mutu yang dilakukan oleh atasan

Dengan kondisi seperti itu tingkat kepuasan kerja karyawan menjadi kecil, alasan itu dapat dibuktikan oleh *turn over* yang saat ini terjadi pada PT PJB UBJOM PLTU Tanjung Awar-Awar. Kondisi tersebut juga didukung pula latar belakang pengunduran diri oleh karyawan yang disebabkan oleh peluang kerja di luar perusahaan dengan mendapatkan benefit yang banyak (pelatihan, jenjang karir, gaji, dll) serta menghindari potensi mutasi karyawan ke pembangkit di luar Pulau Jawa. Dari pembahasan tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwasanya karyawan merasa tidak puas bekerja untuk PT PJB UBJOM PLTU Tanjung Awar-Awar, serta mereka mencoba guna menapaki jenjang karir di perusahaan yang lain. Data *turn over* yang didapat pada dalam kurun waktu 3 tahun (2018 s/d 2020). Dari data tersebut dapat kita simpulkan bahwa kepuasan kerja yang dirasakan karyawan PT PJB UBJOM PLTU Tanjung Awar-Awar rendah. Pada rentang waktu 3 tahun, ada banyak karyawan yang mengambil keputusan untuk mundur. Dalam rentang tahun 2018 s/d 2020, *turn over* tertinggi terdapat pada tahun 2018 yaitu sebanyak 12 orang mengundurkan diri.

Setiap individu yang melakukan pekerjaan pada suatu organisasi dalam hal ini perusahaan pastinya memiliki harapan besar terhadap tempat mereka bernaung. Maka dari itu perusahaan sebagai tempat bernaung para karyawan sebaiknya dapat memenuhi ekspektasi dari para karyawan. Jika ekspektasi karyawan tersebut dipenuhi maka akan meningkatkan kepuasan karyawan. Hal itu pula akan

meningkatkan sikap karyawan dalam menjalankan tugas serta tanggungjawab yang di emban. Dampak positifnya adalah produktivitas serta performa perusahaan. Tentu saja hal itu sangat menguntungkan bagi perusahaan guna mencapai visi dan misi perusahaan yang beroperasi secara optimal. Hal lain yang akan didapat jika memenuhi ekpektasi karyawan akan harapan dan keutuhan yang diinginkan adalah kemungkinan *turn over* akan menurun bahkan karyawan akan merasa betah untuk bekerja dan memberikan segala kemampuan pada perusahaan. *Turn over* yang tinggi merupakan sebuah indikator yang merepresentasikan rasa puas akan pekerjaan yang dirasakan oleh karyawan. Hal tersebut serupa dengan pendapat yang dituangkan oleh Keith Davies (dalam Mangkunegara , 2011:117), bahwasanya nilai dari kepausan kerja adalah pergantian karyawan (*turn over*), beban pekerjaan, bentuk organisasi, umurn dan absensi.

Mendapatkan imbalan yang seharusnya merupakan bentuk dari imbal balik jasa seorang karyawan atas kontribusi yang telah mereka tunjukkan kepada perusahaan, misalnya berupa gaji/bonus karyawan. Hal itu merupakan imbal balik yang diberikan yang diberikan dari perusahaan untuk karyawan. Tetapi tidak hanya cukup dengan memberikan gaji atau insentif, karyawan juga mengharapkan adanya imbalan lainnya yang berbentuk jenjang karir. Pendapat tersebut sesuai dengan yang diutarakan oleh Suwatno (2013:134) yang berbunyi “Setiap orang yang melakukan pekerjaan pada perusahaan mempunyai harapan sebagai imbal balik atas pelaksanaan tugas dan tanggung jawab dengan sepenuh hati maupun atas prestasi yang ditorehkan untuk organisasi. Sedikit hal yang diinginkan adalah untuk meraih sebuah jabatan yang lebih tinggi daripada yang lalu”. Untuk mencapai karir yang

diinginkan, karyawan tersebut seharusnya melakukan pengembangan karir dengan dibantu dan didukung oleh atasan / pimpinan dan diteruskan ke departemen yang berkaitan yaitu SDM (Sumber Daya Manusia), yang mempunyai fungsi untuk meningkatkan, menjaga hubungan baik serta memberdayakan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan pada suatu perusahaan. Maka dari itu guna untuk memenuhi ekspektasi karyawan dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Dikarenakan kondisi pada pekerjaan yang nyaman akan membuat suasana kondusif bagi para karyawan. Perusahaan bisa menciptakan lingkungan yang kondusif bagi karyawan dengan berbagai cara yaitu memperbaiki komunikasi yang ada pada perusahaan, baik sesama karyawan ataupun karyawan dengan atasan di dalam lingkup organisasi yang sama.

Adanya komunikasi antar individu mempunyai pengaruh pada rasa puas akan pekerjaan. Munculnya komunikasi yang intens sesama karyawan, akan membuat kondisi dalam lingkungan kerja menjadi kondusif. Komunikasi belum dilakukan apabila disampaikan informasi serta ide-ide. Komunikasi sendiri merupakan pemindahan dan pemahaman makna. Adanya komunikasi sebagai suatu unsur yang paling penting pada perusahaan dikarenakan berfungsi guna menyampaikan serta menyeimbangkan arus informasi yang akan dicerna oleh setiap orang pada suatu perusahaan. Senada dengan ucapan yang dikemukakan oleh Stephen P. Robbins (2015:223) yang berkata apabila komunikasi adalah sebuah pemindahan serta pendalaman arti pada suatu informasi. Dengan memanfaatkan komunikasi atasan dapat memotivasi karyawannya, sehingga dapat menciptakan ikatan yang saling

tertaut antara atasan dan karyawan.

Berdasarkan fakta dan permasalahan yang telah penulis uraikan diatas. Oleh karena itu penulis mengangkat pembahasan yaitu **“PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA BIDANG LOGISTIK DAN ADMINISTRASI) PT PJB UBJOM PLTU TANJUNG AWAR - AWAR”**.

1.2. Rumusan Masalah

Dengan melihat berbagai masalah yang tersaji di atas, sebagai penulis dapat merumuskan secara lebih spesifik masalah-masalah yang dibahas sebagai berikut:

1. Bagaimana akibat dari jenjang karir yang parsial pada kepuasan kerja pada karyawan PT PJB UBJOM PLTU Tanjung Awar-Awar?
2. Bagaimana akibat komunikasi organisasi secara parsial dapat mempengaruhi rasa puas akan pekerjaan pada karyawan PT PJB UBJOM PLTU Tanjung Awar-Awar?
3. Bagaimana akibat perkembangan karir serta komunikasi pada sebuah perusahaan yang secara simultan mempengaruhi rasa puas akan pekerjaan pada karyawan PT PJB UBJOM PLTU Tanjung Awar-Awar?

1.3. Tujuan Penelitian

Setelah diketahui serta dirumuskan masalah dari berbagai pernyataan di atas, selanjutnya tujuan dari kajian yang ditulis yaitu:

1. Agar tuduhan dapat menganalisa dampak yang memengaruhi perkembangan karir pada rasa puas akan pekerjaan pada kerja karyawan PT PJB UBJOM PLTU Tanjung Awar-Awar.
2. Guna agar tahu serta menganalisa kelanjutan komunikasi organisasi pada kepuasan kerja karyawan PT PJB UBJOM PLTU Tanjung Awar-Awar.
3. Mengetahui serta memberi analisis tentang akibat kenaikan karir serta perkembangan komunikasi organisasi terhadap rasa puas pada pekerjaan

karyawan PT PJB UBJOM PLTU Tanjung Awar-Awar.

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian yang dijalankan oleh penulis semoga dapat bermanfaat seperti berikut:

1. Bagi Penulis

Penulis mengharapkan adanya penelitian ini yang berbentuk skripsi bisa memberi wawasan serta tambahan ilmu. Dengan poin penting yaitu mengetahui cara dalam pengelolaan manusia sebagai sumber daya yang baik dan mengoptimalkannya.

2. Bagi Akademisi

Dengan adanya skripsi yang sebelumnya telah dilakukan penelitian oleh penulis sehingga bisa jadi acuan tambahan bagi *civitas akademika* yang nantinya membuat akan meneliti hal yang serupa atau bisa jadi malah menyempurnakan penelitian ini dalam hal pengembangan karir, komunikasi dalam organisasi, serta rasa puas karyawan terhadap pekerjaannya.

3. Bagi Perusahaan

Bagi perusahaan semoga mendapatkan gambaran serta bisa menjadikan penelitian ini sebagai sebuah masukan untuk melakukan sebuah langkah yang berkenaan hal pemberdayaan dan pengembangan manusia sebagai sumber daya, terkhusus sebagai peningkatan rasa puas akan pekerjaan karyawan pada perusahaan.