

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era keterbukaan industri ini, tantangan yang dihadapi akan semakin berat berat dan kompleks dikarenakan persaingan dalam industri semakin meningkat, oleh karena itu perusahaan dituntut untuk dapat bersaing secara regional, nasional, ataupun internasional. PT Pertamina Training & Consulting (PTC) berhasil membukukan pendapatan usaha sebesar Rp1,59 triliun di tahun 2019, PTC juga mencatat laba bersih tahun 2019 yang lebih tinggi dari tahun sebelumnya. Pada 2019, PTC mendapat laba bersih sebanyak Rp41,01 miliar atau meningkat sekitar 46% dari realisasi 2018 yang sebesar Rp28,76 miliar. Pendapatan usaha tersebut diperoleh dari lima pilar bisnis yaitu Consulting, Manpower Supply, dan Security Services dimana kedua bisnis ini berkontribusi sebesar 67% dari total pendapatan. Di satu sisi lain perkembangan teknologi dan sistem informasi, perkembangan lintas budaya, perubahan peta perekonomian internasional, iklim sosial dan politik semakin menambah kompleksnya permasalahan yang harus dihadapi oleh perusahaan dalam bisang industri atau dunia usaha. Beberapa organisasi telah menunjukkan keberhasilan dengan menggunakan praktik pengelolaan sumber daya manusia yang efektif melalui cara peningkatan keterampilan dan keahlian sumber daya manusia. Praktik pengelolaan sumber daya manusia menunjukkan bahwa di dalam dunia kerja masa kini dan yang akan datang dipastikan mengalami perubahan. Jika kita mengamati perusahaan maju yang ada di Indonesia jelas sekali mereka mendahulukan kualitas sumber daya manusia mereka dalam membangun suatu organisasi. Oleh karena itu perusahaan harus mendahulukan kualitas karyawan yang kompeten sehingga tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan bisa terwujud. Namun perusahaan pun harus dapat melihat faktor lain yang bisa mendorong karyawan mengeluarkan kemampuan maksimalnya untuk perusahaan.

PT Pertamina Training and Consulting merupakan salah satu anak perusahaan PT Pertamina (Persero) yang memfokuskan diri pada pengembangan kompetensi sumber daya manusia, khususnya dalam bidang minyak dan gas melalui pelatihan konsultasi sebaik mungkin sebagai solusi bisnis. Didukung oleh tenaga ahli profesional dan jaringan di seluruh dunia. PT Pertamina Training and Consulting siap untuk mendukung pengembangan sumber daya manusia dan memberikan solusi bisnis terbaik untuk kinerja dan hasil yang lebih optimal. Dengan adanya perubahan organisasi, perusahaan harus menyiapkan tenaga kerja atau sumber daya manusia yang handal dan kompeten dalam bidangnya masing-masing. PT Pertamina Training and Consulting harus mengetahui beberapa faktor yang mempengaruhi peningkatan kualitas sumber daya manusia. Pada bidang sumber daya manusia, perusahaan harus benar-benar memahami beberapa yang menjadi penentu dalam meningkatkan kualitas dan kemampuan para pekerjanya, seperti pemberian pelatihan, workshop, pendidikan, recruitment, pembinaan, dan melalui perubahan sistem.

Kepuasan kerja merupakan hal penting yang menjadi faktor keberhasilan suatu perusahaan, karena hal ini menjadi pendorong bagi karyawan untuk dapat memberikan kemampuan terbaiknya kepada PT Pertamina Training and Consulting. Seseorang karyawan akan merasa puas jika perusahaan memberikan hal-hal yang dibutuhkan karyawan seperti melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan, memberikan perhatian moral maupun moril terhadap karyawan, memberikan pelatihan dan pengembangan terhadap karyawan, budaya organisasi yang ada di perusahaan dan lain-lain. Karyawan yang merasapuas dalam bekerja, tentunya karyawan tersebut akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya dan sebaliknya jika seorang karyawan tidak merasa puas dalam bekerja tentunya karyawan tersebut tidak karyawan tersebut tidak akan menyelesaikan pekerjaannya secara maksimal, seperti yang dilakukan karyawan PT Pertamina Training and Consulting.

Kepuasan kerja menjadi faktor yang mempengaruhi aspek psikologis karyawan dan emosi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Kepuasan kerja berkaitan erat dengan faktor keadilan di tempat pekerjaan karena ketika seseorang

atau karyawan mendapat keadilan sesuai dengan yang diberikan oleh perusahaan maka karyawan akan merasakan puas dalam bekerja, seperti adil dalam memberi upah atau gaji. Ada beberapa alasan mengapa seorang karyawan peduli terhadap masalah keadilan organisasi. Pertama manfaat jangka panjang, yaitu ketika karyawan lebih memilih keadilan yang konsisten daripada hanya terbatas dari keputusan seseorang, karena dengan adanya keadilan tersebut karyawan dapat memprediksi hasil di masa yang akan datang. Kedua pertimbangan sosial yaitu setiap orang mengharapkan atau menginginkan dirinya dihargai dan diterima dengan baik dalam suatu lingkungan. Ketiga pertimbangan etis yaitu keadilan merupakan cara memperlakukan seseorang secara moral. Jadi ketika keadilan organisasi ada dalam suatu organisasi atau perusahaan maka karyawan akan merasa dihargai dan hal ini akan berdampak terhadap sikap yang ditunjukkan karyawan kepada perusahaan.

Perusahaan mempunyai rencana yang telah ditetapkan untuk mencapai sebuah tujuan, dan tujuan utamanya yaitu untuk memajukan karyawan dan mensejahterakan karyawannya. Salah satu strategi untuk mewujudkan kemampuan karyawannya adalah dengan cara pengembangan karir. Pengembangan karir merupakan aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Pada perusahaan PT Pertamina Training and Consulting belum dapat memberikan sepenuhnya pengembangan karir terhadap karyawan. Hal ini disebabkan lantaran adanya intervensi dari luar, karena perusahaan tersebut tidak ingin memberikan peluang karir bagi karyawan di lingkungan pekerjaannya.

Setiap perusahaan memiliki visi dan misi dengan cara yang berbeda, guna agar mencapai keberhasilan dalam pekerjaannya. Keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh kepuasan kerja karyawan untuk mendapatkan hasil yang diharapkan oleh perusahaan dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Perusahaan menciptakan berbagai program pengelolaan dan pengembangan karyawan untuk memperbaiki kualitas sumber daya manusia agar bisa berdampak pada meningkatnya kualitas sumber daya manusia pada perusahaan PT Pertamina Training and Consulting.

Dengan pengembangan karir yang baik akan memberikan kepuasan kerja pada karyawan, sehingga mampu meningkatkan semangat kerja, tingkat retensi yang lebih tinggi dan turnover yang lebih rendah. Hasil ini menunjukkan bahwa pengembangan karir mempengaruhi kepuasan kerja secara signifikan. Kinerja yang baik dari karyawan tidak muncul dengan mudah, kinerja karyawan akan muncul apabila karyawan tersebut merasakan kenyamanan dalam suatu organisasi juga diiringi dengan penerapan budaya organisasi yang baik dari perusahaan. Budaya organisasi merupakan pengendali dan arah dalam membentuk sikap dan perilaku para anggota di dalam suatu organisasi secara individu maupun kelompok. Seseorang tidak akan terlepas dari budaya organisasi dan pada umumnya anggota organisasi akan dipengaruhi oleh beraneka ragamnya sumber daya yang ada.

Perilaku kerja hendaknya sesuai dengan budaya dan norma yang berlaku. Dalam perusahaan PT Pertamina Training and Consulting terlihat memiliki perilaku dan budaya kerja yang kurang baik antara lain seperti sikap, dimana para karyawan memiliki sikap pesimis atau sinis, komunikasi yang kurang baik, cara bekerja tidak sesuai prosedur, etika/etos karyawan yang tidak memiliki sopan santun, dan kedisiplinan dalam absensi terhadap perusahaan. Berikut adalah data keterlambatan karyawan dan tidak absen pada mesin *fingerprint*.

1.2 Absensi Pekerja PT Pertamina Training and Consulting

Bulan:	Januari			Februari			Maret			April			Mei		
Total Keterlambatan	38	45	44	33	50	38	31	41	39	20	52	24	21	50	38
Jumlah Hari Kerja	22	22	22	20	20	20	21	21	21	21	21	21	17	17	17
Fekuensi Hari	2	2	2	2	3	2	1	2	2	1	2	1	1	3	2

Sumber: PT Pertamina Training and Consulting

Pada tabel diatas terdapat absensi pekerja PT Pertamina Training and Consulting dari bulan Januari sampai bulan Mei Tahun 2020, di tabel tersebut ada total keterlambatan dimana para pekerja yang terlambat per harinya dijumlahkan, sedangkan jumlah hari kerja terdapat beberapa para pekerja yang bekerja dalam waktu sebulan, dan dalam frekuensi hari dari hasil total keterlambatan dibagi

dengan jumlah hari kerja. Oleh karena itu perusahaan harus melaksanakan budaya organisasi yang baik terhadap karyawan, karena dalam budaya organisasi dapat menjadi faktor kunci keberhasilan organisasi, tetapi dapat pula faktor kegagalan organisasi.

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan tersebut diatas maka peneliti mengambil topik tentang pengaruh keadilan organisasi, pengembangan karir, budaya organisasi terhadap kepuasan kerja di PT Pertamina Training and Consulting.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan rumusan masalah yang diuraikan diatas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah keadilan organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT Pertamina Training and Consulting?
2. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT Pertamina Training and Consulting?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT Pertamina Training and Consulting?
4. Apakah keadilan organisasi, pengembangan karir, dan budaya organisasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja pada PT Pertamina Training and Consulting?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang diuraikan diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui apakah keadilan organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT Pertamina Training and Consulting.
2. Untuk mengetahui apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT Pertamina Training and Consulting.
3. Untuk mengetahui apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT Pertamina Training and Consulting.

4. Untuk mengetahui apakah keadilan organisasi, pengembangan karir, dan budaya organisasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja pada PT Pertamina Training and Consulting.

1.5 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah diuraikan diatas maka hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain:

1. Bagi Peneliti
Menambah wawasan, meningkatkan pengetahuan, dan pemahaman penulis terkait dengan pengaruh kompensasi, pengembangan karir dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT Pertamina Training and Consulting.
2. Bagi Perusahaan
Agar perusahaan dapat memberi keadilan pada karyawan yang sudah memberikan imbalan dalam suatu pekerjaan. Agar perusahaan selalu berkontribusi dalam pengembangan karir karyawan bagi karyawan yang berkinerja tinggi. Dan hasil ini diharapkan mampu memberi kontribusi bagi perusahaan dalam mewujudkan budaya organisasi terhadap peningkatan kinerja karyawan.
3. Bagi Pembaca
Hasil peneliti ini diharapkan berguna bagi bahan penelitian selanjutnya, dan memberi tambahan penelitian, memperkaya wawasan dan ilmu, khususnya dalam meningkatkan kinerja karyawan.