

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Pada saat persaingan antar perusahaan semakin tinggi, seperti pada era globalisasi saat ini, perusahaan harus mempunyai keunggulan kompetitif agar dapat memenangkan persaingan, minimal untuk mempertahankan operasi perusahaan. Perusahaan adalah suatu tempat berkumpulnya orang-orang yang memiliki suatu tujuan yang sama yaitu menjalankan dan mengembangkan perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh perusahaan. Tujuan perusahaan dapat tercapai apabila hubungan antara karyawan saling menunjang.

Salah satu sumber keberhasilan suatu perusahaan dalam menghasilkan kinerja yang tinggi adalah tenaga kerja yang berkualitas dan mempunyai efektivitas kerja yang memadai. Potensi sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting sebagai pelaku yang terlibat langsung dalam proses pembangunan industrial saat ini. Kinerja karyawan yang menghasilkan produk dengan kualitas dan kuantitas yang baik sesuai dengan standar akan mendapat kepercayaan dari masyarakat.

Manajemen sumber daya manusia sangat penting dalam perusahaan, karena sumber daya manusia menunjang perusahaan melalui karya, bakat, kreativitas, dorongan dan peran nyata seperti yang dapat dilihat dalam setiap perusahaan. Tanpa

adanya unsur manusia dalam perusahaan, tidak mungkin perusahaan tersebut dapat bergerak dan mencapai tujuan yang diharapkan. Keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan sangat ditentukan oleh kinerja karyawannya.

Manajemen sumber daya manusia yang efektif harus dapat memaksimalkan kondisi kerja dan dinamika karyawan dalam organisasi/perusahaan. Dengan program-program kepegawaian yang tertuju kepada solusi permasalahan, diharapkan perusahaan mampu meningkatkan produktivitas melalui tindak lanjut seputar permasalahan yang dihadapi oleh karyawan. Senada dengan pendapat Justine T. Sirait (2007:9) bahwa :

Sasaran yang diharapkan dapat dicapai manajemen sumber daya manusia melalui kegiatan-kegiatan atau program-program bagian kepegawaian dari suatu organisasi adalah terciptanya suatu kondisi dimana pegawai dapat mencapai produktivitas yang tinggi, pegawai mampu bertahan (tetap bekerja) dalam organisasi dalam waktu yang relatif lama, rendahnya tingkat ketidakhadiran dan akhirnya pegawai merasa puas dalam menjalankan tugasnya di organisasi. Apabila hal ini tercipta maka dapat dikatakan bahwa lingkup pekerjaan bagian kepegawaian adalah efektif (berhasil).

Begitu banyak permasalahan seputar manajemen sumber daya manusia yang menyebabkan perusahaan mengalami kemunduran. Permasalahan ini pada akhirnya akan berkembang menjadi suatu permasalahan yang kompleks yang berakibat pada segala aspek di perusahaan. Masalah yang timbul ini biasanya disebabkan oleh adanya ketidakpuasan karyawan dalam bekerja. Menurut AA Anwar Prabu Mangkunegara (2007:117) bahwa : Ketidakpuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir,

hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, dan lain sebagainya.

Kepuasan kerja karyawan memiliki peranan yang sangat strategis dalam perusahaan, dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu kunci utama dalam organisasi ataupun perusahaan. Hal tersebut selaras dengan yang diungkapkan oleh Malayu S.P Hasibuan (2005:203) bahwa Kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Kepuasan kerja akan didapat apabila ada kesesuaian antara harapan karyawan dengan kenyataan yang ditemui dan didapatkannya dari tempatnya bekerja.

Keberhasilan perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang bersifat eksternal maupun yang bersifat internal. Faktor eksternal adalah keadaan atau lingkungan yang berada di luar perusahaan yang mempengaruhi keberhasilan perusahaan seperti, kondisi ekonomi, politik, pemerintahan dan keamanan, sedangkan faktor internal yang mendukung keberhasilan perusahaan diantaranya adalah, kekuatan perusahaan, manajemen kerja perusahaan yang baik, dan SDM yang berkualitas.

Tercapainya tujuan perusahaan dapat dilihat dari kepuasan kerja pegawainya yang berpengaruh pada kinerja pegawai itu sendiri. Salah satu cara yang dapat dilakukan untuk menuju kearah itu dengan memotivasi karyawan agar berperilaku sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan. Kepuasan kerja merupakan perilaku

nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

PT. Pos Indonesia (Persero) merupakan salah satu perusahaan BUMN terbesar di Indonesia yang bergerak di bidang jasa telekomunikasi pos dan giro, yang sahamnya dimiliki oleh pemerintah. PT. Pos Indonesia (Persero) memerlukan sumber daya manusia yang memenuhi syarat, baik kualitas maupun kuantitas. PT. Pos Indonesia (Persero) adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dilindungi departemen perhubungan yang dipimpin oleh suatu direksi yang bertanggung jawab kepada Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS).

Direktorat Sumber Daya Manusia merupakan direktorat yang sangat penting dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuan dan dalam menentukan keberhasilan suatu usaha. Direktorat Sumber Daya Manusia dipimpin oleh direktur SDM yang bertugas untuk membina, mengelola, dan memelihara kesejahteraan SDM serta mengembangkan organisasi. Direktorat Sumber Daya Manusia di PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung mempunyai 332 karyawan yang terdiri dari Sekretaris Perusahaan, Pengembangan Potensi SDM, Pengembangan SDM, General Manager Hubungan Industrial, dan General Manager Sarana. Tabel 1.1 berikut menyajikan tentang jumlah karyawan Direktorat Sumber Daya Manusia (SDM) pada PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung.

TABEL 1.1
DATA JUMLAH KARYAWAN DIREKTORAT
SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) DI PT. POS INDONESIA (PERSERO)
TAHUN 2008

NO	KETERANGAN	JUMLAH KARYAWAN
1	Sekretaris Perusahaan	30
2	Pengembangan Potensi SDM	26
3	Pengembangan SDM	36
4	General Manager Hubungan Industrial	154
5	General Manager Sarana	86
	JUMLAH	332

Sumber. SDM PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung Tahun 2009

Tabel 1.1 memberikan informasi tentang jumlah karyawan Direktorat Sumber Daya Manusia (SDM) pada PT. Pos Indonesia (Persero) di Bandung. dengan sebanyak 332 karyawan maka pelayanan terhadap pelanggan maupun pelanggan baru akan lebih baik.

Peran PT Pos Indonesia cukup penting sebagai agen pembangunan dan perusahaan nirlaba. Berperan ganda, PT Pos Indonesia memudahkan dengan jasa pengiriman surat sampai 500 gram, yang sampai sekarang masih digugat oleh Asosiasi Perusahaan Jasa Ekspres Indonesia (Asperindo). Tidak hanya itu, pemerintah juga turut berperan dalam pembangunan kantor pos di seantero wilayah, menjadikan Posindo memiliki keunggulan komparatif yang tak mungkin diraih oleh perusahaan swasta sejenis.

Mengenai hak monopoli PT Pos Indonesia untuk pengiriman surat dengan berat di bawah 500 gram karena institusi itu harus melayani masyarakat hingga ke pedesaan jika pihak jasa kurir swasta tidak mau mengirimkan barang sampai ke

kawasan terpencil itu. Selama ini PT Pos Indonesia merugi karena harus mensubsidi silang untuk layanan daerah terpencil. (surabayawebs.com.[webmaster](#)Pos).

Berdasarkan data yang ada dari tahun 2005-2008, dapat dilihat bahwa pada setiap jasa pelayanan yang dilakukan PT Pos Indonesia (Persero) Bandung mengalami penurunan. Hal ini dapat terlihat dalam Tabel 1.2 berikut ini:

TABEL 1.2
DATA JASA PELAYANAN PADA PT. POS INDONESIA (PERSERO)
BANDUNG TAHUN 2005-2008

o	Jasa Pelayanan	Tahun			
		2005	2006	2007	2008
	Pembelian Prangko	3.2 55.000	2.1 99.677	2.0 34.188	1.9 31.175
	Kartupos	3.7 56.160	21. 745.677	24. 477.176	22. 655.212
	Pengiriman Surat Kilat Khusus	25. 547.500	12. 874.647	15. 475.833	14. 643.822
	Surat Pos Express	525 .877.188	21 2.763.445	12 0.039.076	135 .328.485.
	Surat Elektronik (Ratron) Ucapan Idul Fitri	27. 014	19. 770	17. 000	11. 447
	Prangko Prisma Idul Fitri	25. 788	24. 000	9.0 45	7.0 00
	Pengiriman Paketpos Standar	97. 775.122	50. 445.231	67. 985.200	31. 756.188
	Paketpos Kilat Khusus	678 .443.121	59 8.439.000	44 5.534.100	475 .530.900
	Pelayanan pembayaran berbagai tagihan: - Rekening telepon - Listrik - Air minum - Kartu kredit - Angsuran - Premi asuransi	20. 000+/-	10. 000+/-	15. 000 +/-	10. 000 -
0	Remittance /Weselpos dalam/ luar negeri	678 .500.005	58 7.112.656	37 8.874.127	405 .776.443

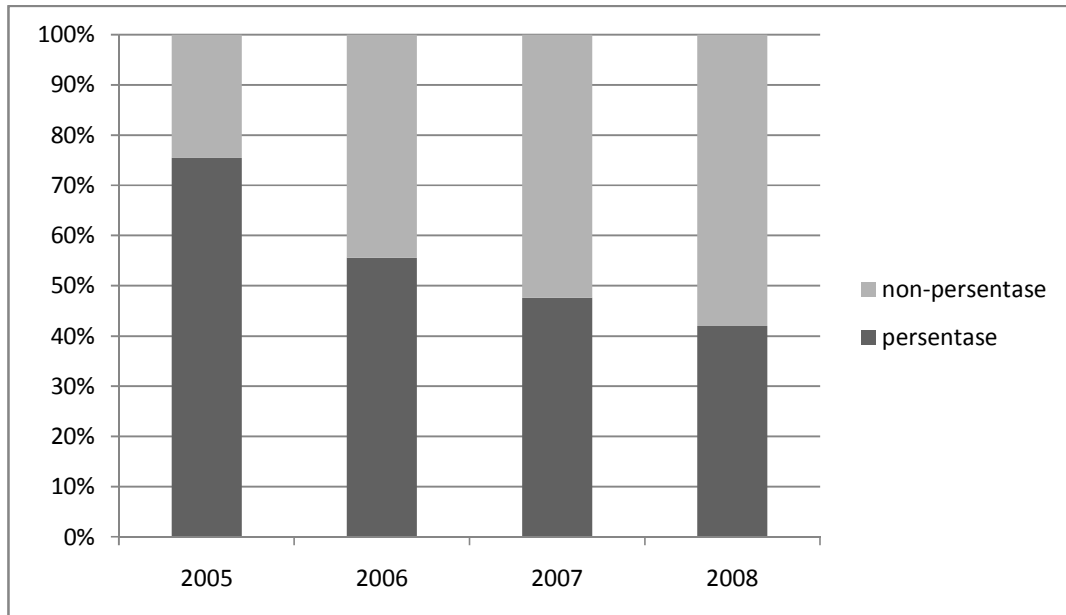
Sumber. SDM PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung Tahun 2009

Tabel 1.2 diatas memberikan informasi tentang penurunan jasa pelayanan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung. Terlihat bahwa semua jasa pelayanan: pembelian perangkat, kartupos, Pengiriman Surat Kilat Khusus, Surat Pos Express, Surat Elektronik (Ratron) Ucapan Idul Fitri, Prangko Prisma Idul Fitri, Pengiriman Paketpos Standar , Paketpos Kilat Khusus, Pelayanan pembayaran berbagai tagihan, dan Weselpos dalam/ luar negeri pada PT Pos Indonesia dari tahun 2005-2008 mengalami penurunan dibandingkan tahun 2005 yang jumlahnya cukup banyak, dimana masyarakat banyak yang menggunakan jasa layanan di PT Pos Indonesia pada tahun 2005. Hal ini akan berpengaruh pada kondisi kerja dan karyawan pun menjadi bosan dengan pekerjaan yang menjadi sederhana sehingga karyawan akan merasa tidak puas dalam bekerja. Berikut Tabel 1.3 dan Grafik menyajikan tentang data persentase jasa layanan di PT. Pos Indonesia (Persero).

TABEL 1.3
DATA PERSENTASE JASA PELAYANAN
PT. POS INDONESIA (PERSERO) BANDUNG
TAHUN 2005-2008

Jasa Pelayanan	Tahun			
	2005	2006	2007	2008
Layanan (%)	75%	55%	48%	41%

Sumber. SDM PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung Tahun 2009



Gambar 1.1
Grafik Persentase Jasa Pelayanan
Tahun 2005-2008

Sumber. SDM PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung Tahun 2009

Tabel 1.3 dan Grafik memberikan informasi terlihat bahwa jasa pelayanan berdasarkan data persentase pada tahun 2005 sebesar 75% dan menurun 55% pada tahun 2006, tahun 2007 sebesar 48% sedangkan pada tahun 2008 kembali menurun sebesar 41%. Hal ini terkait dengan teknologi komunikasi, orang sudah menggunakan e-mail untuk berkomunikasi. Bukan cuma dalam kebiasaan surat-menyurat. Dalam melaksanakan tugas perkantoran pun kini sudah sangat dikurangi penggunaan kertas (*paperless*) dan masyarakat banyak menggunakan jasa komputer.

Adanya perkembangan teknologi dan telekomunikasi telah mengubah kondisi kerja pada sistem manajemen di PT. Pos. Indonesia (Persero) Bandung, pengiriman barang atau surat semakin lebih mudah sehingga PT. Pos Indonesia tidak lagi sebagai

layanan masyarakat yang mudah dan cepat, tidak seperti dahulu Pos Indonesia adalah layanan masyarakat yang memudahkan untuk pengiriman surat. Sehingga hal ini akan berpengaruh pada kondisi kerja dan kepuasan kerja karyawan menurun. Karena pekerjaan yang karyawan rasakan menjadi terlalu sederhana dan karyawan pun akan menjadi bosan sehingga malas bila hal ini tidak diperhatikan dengan baik oleh perusahaan, maka tujuan perusahaan akan sulit tercapai.

Tujuan organisasi tersebut dapat tercapai apabila personil organisasi memperoleh kepuasan dalam bekerja dan dapat bekerjasama dengan personil lainnya. Pada kenyataannya, seringkali karyawan atau anggota suatu organisasi merasakan rendahnya kepuasan yang mereka rasakan. Hal tersebut dirasakan oleh tindakan yang merugikan organisasi seperti sikap karyawan yang suka absen, karyawan meninggalkan kantor (pulang) sebelum waktunya, yang dikarenakan kondisi kerja dalam sistem manajemen perusahaan tidak stabil sehingga karyawan tidak puas dalam bekerja.

Hal tersebut sesuai dengan pendapat Keith Davis yang dikutip Anwar Prabu Mangkunegara (2007:117) mengemukakan bahwa Kepuasan kerja berhubungan dengan berbagai macam variabel seperti absensi, lama ia bekerja, *turnover*, dan besarnya perusahaan dimana ia bekerja.

Kenyataan tentang masalah kepuasan kerja karyawan ini dialami pula oleh PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung. Selama kurun waktu tahun 2005-2008, PT. Pos Indonesia mencatat tingkat absensi karyawan mengalami kenaikan. Fluktuasi kenaikan absensi ini mengindikasikan tingkat kedisiplinan karyawan yang cenderung

menurun. Tabel 1.4 berikut menyajikan tentang tingkat ketidakhadiran karyawan bagian pengembangan SDM di PT. Pos Indonesia (Persero) tahun 2005-2008.

TABEL 1.4
TINGKAT ABSENSI PADA BAGIAN PENGEMBANGAN SDM
PT. POS INDONESIA (PERSERO)
TAHUN 2005-2008

Tahun	Jumlah Karyawan	Alasan Ketidakhadiran Dalam Persentase			
		I	S	A	P
2005	332 orang	12 %	24%	22%	12%
2006	332 orang	18%	26%	25%	24%
2007	332 orang	20%	19%	29%	31%
2008	332 orang	25%	27%	31%	42%

Sumber : SDM PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung 2009

Keterangan :

I = Izin

S = Sakit

A = Alpha

P = Pulang sebelum waktunya

Berdasarkan Tabel 1.4, dapat terlihat bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan Direktorat Sumber Daya Manusia (SDM) PT. Pos Indonesia yang berarti tingkat kemangkiran karyawan setiap tahunnya mengalami kenaikan dan ini menandakan bahwa ketidakpuasan karyawan menurun. Hal ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja karyawan PT. Pos Indonesia bermasalah. Seperti yang diungkapkan oleh Sondang P. Siagian (2006:297), Tingkat kemangkiran merupakan salah satu indikator yang dapat menunjukkan tingkat ketidakpuasan kerja seorang karyawan. Dari

pendapat tersebut, dapat diartikan bahwa semakin tinggi tingkat kemangkiran karyawan, maka semakin rendah tingkat kepuasan kerjanya. Sebaliknya, semakin rendah tingkat kemangkiran karyawan, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerjanya.

Kebutuhan seperti pengiriman jenis ucapan tahun baru dan hari-hari besar, pada jaman sekarang Pos Indonesia tidak lagi digunakan sebagai fasilitas untuk memudahkan pengiriman karena perkembangan teknologi dan komunikasi yang canggih oleh karena itu kebanyakan masyarakat dapat melakukan pengiriman sendiri. Oleh karena itu banyak pegawai yang mangkir dan pulang sebelum waktunya, karena tidak banyak kerjaan yang harus dikerjakan. hal ini dapat disebabkan oleh kebosanan akibat kondisi kerja yang menjadikan pekerjaan mereka menjadi monoton dan pekerjaan terlalu sederhana. Dari pengamatan langsung juga dapat dilihat pada pukul 14.00 ke atas banyak karyawan yang tidak berada di rung kerja hanya untuk mengobrol atau melakukan kegiatan-kegiatan yang kurang penting pada saat jam kerja, meskipun tampak sederhana, namun hal seperti ini sangat merugikan perusahaan. Pekerjaan yang terlalu sederhana membuat para karyawan menjadi bosan. Hal ini dapat dilihat bahwa banyak karyawan yang pulang sebelum jam pulang yang ditentukan. Pada saat jam kerja juga masih terlihat karyawan yang minum kopi bersama disuatu ruangan tertentu. Hal ini merupakan hal yang biasa sehingga tidak ada teguran dari karyawan lain. kondisi kerja yang tidak stabil akan menyebabkan ketidakhadiran atau kemangkiran yang mengakibatkan tidakpuasnya karyawan dalam bekerja.

Untuk memperkuat asumsi penulis bahwa ketidakpuasan kerja karyawan Direktorat Sumber Daya Manusia pada Bagian Pengembangan SDM di PT. Pos Indonesia (Persero) salah satunya disebabkan oleh faktor kondisi kerja yang tidak stabil, maka penulis melakukan wawancara dengan Pak Rahmat SE selaku Humas Direktorat Sumber Daya Manusia (SDM) PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung bahwa masih ada keluhan-keluhan pegawai. Diantaranya tentang kebosanan akibat kegiatan dalam bekerja dan pengaruh kondisi kerja yang kurang stabil pada sistem manajemen PT. Pos Indonesia. Hal-hal tersebut dikhawatirkan akan berdampak pada kepuasan kerja karyawan.

Salah satu cara untuk meningkatkan kepuasan kerja seorang karyawan adalah dengan kondisi kerja yang tinggi dan memotivasi karyawan agar berperilaku sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan. Seperti yang diungkapkan oleh Stephen P. Robins (2008:189) bahwa “kondisi kerja seorang karyawan sangat mempengaruhi tingkat kepuasan kerjanya. Hal ini akan berakibat pada keseluruhan kinerja karyawan bersangkutan.”

Hal yang menyebabkan adanya keluhan karyawan akan kondisi pekerjaan dan meningkatnya tingkat ketidakhadiran karyawan dalam bekerja (mangkir). Kepuasan kerja yang dirasakan kurang bagi karyawan, diakibatkan adanya kondisi kerja yang tidak stabil. Adapun yang dimaksud dengan kondisi kerja menurut Nitisemito, (2008:183) yaitu segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Kondisi kerja bukan hanya berpengaruh pada semangat dan kegairahan kerja dalam pelaksanaan tugas tetapi sering kali pengaruhnya cukup besar terhadap kepuasan kerja karyawan. Karena dengan kondisi kerja yang baik akan memotivasi karyawan untuk bekerja dengan baik agar dapat menghasilkan prestasi kerja yang baik dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu Direktorat Sumber Daya Manusia pada bagian pengembangan SDM di PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung harus dapat menjaga kondisi kerja, sebab bila hal tersebut diabaikan maka akan terjadi kesenjangan antara tujuan dengan hasil yang diberikan para pegawainya.

Berdasarkan hal tersebut, maka penulis tertarik untuk meneliti mengenai permasalahan di atas. Untuk mencapai tujuan tersebut maka penulis bermaksud melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kondisi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Direktorat Sumber Daya Manusia Pada Bagian Pengembangan SDM di PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, Kondisi kerja dikhawatirkan dapat menurunkan kepuasan kerja pada PT. Pos Indonesia (Persero), keadaan ini tentunya akan berpengaruh kepada kinerja karyawan dan keberlangsungan perusahaan. Menurut Graham Wilson (2008:227) *one of factor influencing job satisfaction that is working condition of officer in company*. Artinya salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu kondisi kerja di perusahaan.

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah, maka yang menjadi tema sentral dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut.

Kepuasan kerja yang tidak optimal dirasakan oleh tindakan yang merugikan organisasi seperti sikap karyawan yang suka absen, karyawan meninggalkan kantor (pulang) sebelum waktunya. Menurunnya jasa pelayanan dan pengiriman yang disebabkan adanya teknologi informasi mengakibatkan PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung kehilangan konsumennya dan pasar yang dimilikinya hilang berpindah haluan. Dampak nyata yang kita lihat belakangan ini adalah berkurangnya cabang atau kantor-kantor Posindo yang semula menjamur untuk memenuhi kebutuhan komunikasi masyarakat. Banyak dari cabangnya yang terpaksa tutup karena tidak mampu mencapai target pengiriman dan hal ini berdampak pada kondisi kerja yang terjadi di lingkungan PT. Pos Indonesia. Merujuk terhadap fenomena yang telah terjadi, sudah menjadi kewajiban bagi perusahaan untuk selalu teliti dalam melihat kondisi kerja dan kebutuhan setiap karyawannya ke dalam pekerjaannya. Dengan mempertimbangkan faktor-faktor yang dianggap penting dalam kondisi kerja ini, perusahaan akan mampu menciptakan kepuasan kerja yang optimal bagi karyawan.

1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan beberapa masalah yang akan diteliti sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran Kondisi Kerja pada Direktorat Sumber Daya Manusia Bagian Pengembangan SDM di PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung.
2. Bagaimana gambaran Kepuasan Kerja Karyawan pada Direktorat Sumber Daya Manusia Bagian Pengembangan SDM di PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung.
3. Seberapa besar pengaruh Kondisi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Direktorat Sumber Daya Manusia Bagian Pengembangan SDM di PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung.

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini bertujuan :

1. Untuk mengetahui gambaran kondisi kerja pada Direktorat Sumber Daya Manusia Bagian Pengembangan SDM di PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung.
2. Untuk mengetahui gambaran kepuasan kerja karyawan pada Direktorat Sumber Daya Manusia Bagian Pengembangan SDM di PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung.
3. Untuk mengetahui pengaruh kondisi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Direktorat Sumber Daya Manusia Bagian Pengembangan SDM di PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung.

1.5. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan baik secara teoritis maupun praktis sebagai berikut:

- 1) Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan dalam aspek teoritis (keilmuan) yaitu bagi perkembangan ilmu Ekonomi Manajemen khususnya pada bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, melalui pendekatan serta metode-metode yang digunakan terutama dalam upaya menggali pendekatan-pendekatan baru dalam aspek manajemen sumber daya manusia yang menyangkut pengaruh kondisi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan sehingga diharapkan penelitian ini dapat memberikan sumbangan bagi para akademisi dalam mengembangkan teori manajemen sumber daya manusia.
- 2) Penelitian ini diharapkan juga dapat memberikan sumbangan dalam aspek praktis (guna laksana) yaitu untuk memberikan sumbangan pemikiran kepada PT. Pos Indonesia (Persero) dalam mengelola manajemen sumber daya manusia.