

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Gambaran Umum Perusahaan**

#### **1.1.1 Sejarah PT Industri Telekomunikasi Indonesia (Persero)**

PT Industri Telekomunikasi Indonesia (Persero) atau disingkat INTI adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang telekomunikasi. Perusahaan didirikan sebagai evolusi dari kerja sama PN Telekomunikasi dan Siemen AG pada tahun 1966. Pendirian Perusahaan ini didasarkan pada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No: 34 tahun 1974 tanggal 23 September 1974 tentang Penyetoran Modal Negara Republik Indonesia untuk Pendirian Perusahaan Perseroan (Persero) di Bidang Industri Telekomunikasi dan Surat Keputusan Menteri Keuangan Republik Indonesia No: Kep-1771/MK/IV/12/1974 tanggal 28 Desember 1974 tentang Penetapan Modal Perusahaan Perseroan. Berikut adalah penjabaran singkat dari perjalanan PT. INTI (Persero) :

#### **A. Perjalanan PT.INTI (Persero)**

##### **1) Periode 1974-1984**

Fasilitas produksi yang dimiliki INTI pada periode ini antara lain:

- a) Pabrik Perakitan Telepon Pabrik
- b) Perakitan Peralatan Transmisi
- c) Pabrik Mekanik dan Plastik
- d) Laboratorium Software Komunikasi Data (PACKSATNET) bekerjasama dengan Logitech.
- e) Kerjasama Teknologi yang pernah dilakukan pada era ini antara lain dengan Siemens AG, BTM, PRX, JRC. Pada era tersebut produk Pesawat Telepon Umum Koin (PTUK) INTI menjadi standar Perumtel (sekarang Telkom).

##### **2) Periode 1985-1998**

Bisnis Terbesar pada periode ini adalah Sentral Telepon Digital Indonesia (STDI). Pada periode ini pula PT INTI (Persero) berhasil mengembangkan produk SBK 3 kanal dan Sentral Telepon Digital Indonesia Kecil (STDI-K).

### **3) Periode 1998-2002**

Tidak kurang dari 2000 BTS telah dibangun oleh INTI di seluruh penjuru Indonesia. Pada periode ini aktivitas ensional dipersiapkan untuk dipindahkan kepada anak perusahaan PT INTI (Persero).

Pada tahun 2002, Berdasarkan peraturan Pemerintah Nomor: 52 Tahun 2002, Pembubaran PT. BPIS dan PT INTI di bawah KN. BUMN. Bisnis terbesar pada periode ini adalah pembangunan jaringan seluler.

### **4) Periode 2003-2008**

Pada era ini kerjasama teknologi tidak lagi terkonsentrasi pada Siemens, tetapi dilakukan secara berimbang (multi principal) dengan beberapa perusahaan multinasional dari Eropa dan Asia. Aktivitas manufaktur tidak lagi ditangani sendiri oleh INTI, tetapi secara *spin-off* dengan mendirikan anak-anak perusahaan dan usaha patungan.

### **5) Periode 2009-2013**

INTI menghidupkan kembali bisnis manufaktur untuk menopang keberlanjutan perusahaan. Melahirkan produk-produk genuine seperti *Smart PBX*, *General Purpose Agent* dengan produk-produk turunannya INTI *Power Utilities Monitoring and Control* (IPUMC), *Flood Forecasting and Warning System* (FFWS), I-Perisalah, KWh Meter, dan MSAN.

### **6) Periode 2014 – Sekarang**

PT INTI (Persero) memantapkan langkahnya untuk memasuki bisnis solusi engineering, sistem integrator dan pengembangan produk-produk genuine. Tidak hanya sektor Telekomunikasi dan Informasi (ICT), PT INTI (Persero) memperluas portofolionya ke sektor Energi, Infrastruktur dan Transportasi, serta merintis bisnis baru dalam bidang Pertahanan dan Keamanan.

## **1.1.2 Produk dan Layanan PT INTI (Persero)**

### **a. ICT**

- 1) ONT Home Gateway

- 2) Fiber-To-The-X(FTTx)
- 3) Seat management
- 4) STB (set-top-box) Hybrid

**b. Energy and Banking**

- 1) Converter Kit
- 2) Energy Limiter
- 3) KWH Meter
- 4) Mobile Pos Terminal
- 5) Meter Gas Prabayar
- 6) PLTS

**c. Infrastructure and Government**

- 1) INTI Smart Meeting (i-Perisalah™)
- 2) Identik (KTP –El Reader)
- 3) SCU (Smart Control Unit)
- 4) SIMBAGAS
- 5) SINDILA
- 6) ISE
- 7) Smart Hospital
- 8) Smart Light (PJU Pinter)
- 9) TPE (Smart Parking)

**d. Transport and Cellular**

- 1) GARANSI (Pencegah Pelanggaran Sinyal Kereta Api)
- 2) ADS- B
- 3) Kabel Hybrid
- 4) SPMS
- 5) Antenna

### 1.1.3 Logo Perusahaan



**Gambar 1.1**  
**Logo PT. INTI (Persero)**

*Sumber* : [bumn.go.id/inti/application](http://bumn.go.id/inti/application) ( Diakses pada 9 oktober 2017)

Logo PT.INTI terdiri dari serangkaian huruf visual yang dapat dibaca (Logotype). Logotype diolah sedemikian rupa dengan memperhatikan nilai keseimbangan, simplicity, perbedaan yang khas (differentiation), mudah dibaca dan menyatu dalam konsep yang bercirikan keluwesan, dinamika dan modern.

Stilasi huruf N pada PT.INTI merupakan pengembangan dari ide kurval perubahan, bentuk kurva biru muda yang bermuara pada Lingkungan biru tua melambangkan konsep perubahan berkelanjutan (Change For Sustainable Connectivity). Sesuai dengan visi PT.INTI untuk menjadi pilihan pertama bagi para pelanggan untuk mentransformasikan “mimpi” menjadi “realita.” Kurva baru menjual pengembangan PT.INTI yang lebih baik.

Logo menggunakan warna biru muda dan warna biru tua, mengambil inspirasi dari warna langit dan samudera yang dalam. Mencerminkan sifat dasar PT.INTI yang tenang namun past, penuh kepercayaan, mendalam, berkebudayaan, berilmu dan berteknologi tinggi. Secara keseluruhan logo mencerminkan karakter yang luwes, dinamis, moderen dan inovatif. Kesederhanaan tampilan (simplicity) memberi kesan keramahan, transparasi dan kemudahan sesuai dengan perkembangan bidang informasi dan komunikasi yang senantiasa menuntut nilai tambah (value).

### 1.1.4 Visi, Misi dan Tujuan Perusahaan

#### a. Visi Perusahaan

*Best Smart Digital Devices Provider in The Region.*

#### b. Misi Perusahaan

- 1) Membangun sinergi inovasi nasional dalam rangka menyediakan solusi cerdas di bidang telekomunikasi, informatika, elektronika dan energi bagi peningkatan hidup masyarakat yang lebih baik.

- 2) Membangun kemandirian nasional di bidang ICT untuk mewujudkan industri strategis yang profesional, efektif, efisien, terintegrasi dan inovatif.
- 3) Memaksimalkan nilai perusahaan serta mengupayakan pertumbuhan yang berkesinambungan.
- 4) Berperan sebagai penggerak utama bangkitnya industri dalam negeri.

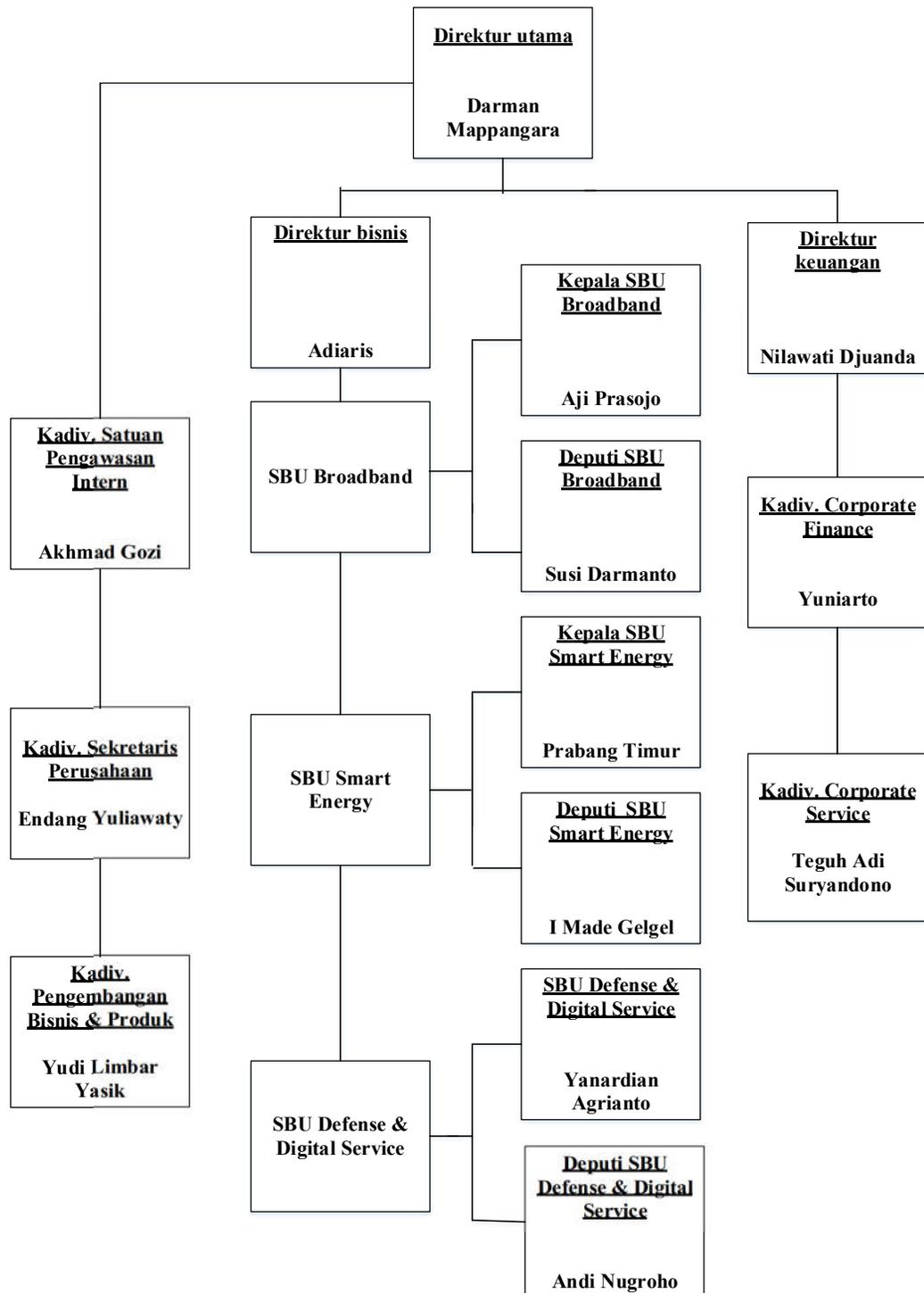
**c. Tujuan jangka panjang perusahaan**

Tujuan perusahaan jangka panjang yang merupakan penjabaran dari visi dan misi perusahaan adalah sebagai berikut :

- 1) Menjadi perusahaan yang memiliki kinerja yang baik, ditinjau dari perspektif keuangan, pelanggan, proses internal maupun organisasi dan SDM.
- 2) Menjadi perusahaan yang mampu meningkatkan kesejahteraan karyawan.
- 3) Memberikan nilai yang tinggi untuk produk dan jasa kepada pelanggan.
- 4) Memberikan nilai kembali yang memadai atas saham.

Turut melaksanakan dan menunjang kebijakan dan program pemerintah di bidang ekonomi dan pembangunan nasional pada umumnya dan khususnya di bidang industri telekomunikasi, pertahanan, elektronika dan informatika dengan memperhatikan prinsip

### 1.1.5 Struktur Organisasi Perusahaan



**Gambar 1. 2**  
**Struktur Organisasi PT. INTI (Persero)**  
*Sumber : inti.co.id (diakses pada 9 oktober 2017)*

## **1.2 Gambaran Umum Serikat Pekerja INTI (SEJATI)**

### **1.2.1 Profil SEJATI**

Organisasi ini bernama Serikat Pekerja PT. Industri Telekomunikasi Indonesia disingkat SEJATI. SEJATI adalah organisasi di bidang ketenagakerjaan yang dalam pengelolaan organisasi dilaksanakan secara bersama-sama dari dan oleh para anggota. Bentuk organisasi SEJATI adalah bentuk serikat dan merupakan organisasi yang mandiri, sebagaimana yang dimaksud dalam konvensi ILO serta Undang-undang bidang ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia (Perubahan Anggaran Dasar SEJATI). SEJATI berkantor pada lokasi kantor pusat PT. Industri Telekomunikasi Indonesia disingkat INTI yang berkedudukan di :

Alamat : Jl. Mochamad Toha No.77

Kotamadya : Bandung

Propinsi : Jawa Barat

### **1.2.2 Landasan dan tujuan SEJATI**

SEJATI berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Pendirian SEJATI bertujuan untuk :

- a. Memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan, serta meningkatkan kesejahteraan yang layak, martabat dan derajat hidup karyawan beserta keluarganya.
- b. Meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan produktivitas kerja yang selaras dengan peningkatan performansi perusahaan.
- c. Membela, melindungi serta memperjuangkan hak-hak untuk kepentingan karyawan dengan memperhatikan kelangsungan hidup perusahaan.

(Sumber : Perubahan Anggaran Dasar SEJATI)

### **1.2.3 Fungsi dan peran SEJATI**

Dalam Perubahan Anggaran Dasar SEJATI, Fungsi dan peran SEJATI diantaranya sebagai :

- a) Wakil karyawan dalam pembuatan Kesepakatan Kerja Bersama (KKB), Penyelesaian perselisihan industrial, anggota Badan Pengawas Dana Pensiun atau lembaga-lembaga lain yang melibatkan perwakilan karyawan

- b) Pihak dan lembaga kerjasama di bidang ketenagakerjaan antara lain Lembaga Kerjasama BIPARTIT (LKS BIPARTIT).
- c) Sarana menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- d) Saran penampung, pengolah dan penyalur aspirasi serta perjuangan hak-hak demi kepentingan karyawan.
- e) Sarana meningkatkan pengetahuan dan kesadaran karyawan agar dapat memahami hak dan kewajiban karyawan dalam memajukan perusahaan.
- f) Sarana meningkatkan efektivitas komunikasi antara Pemegang Saham, Manajemen Perusahaan, Pengurus dan karyawan.

Sejati berperan sebagai mitra kerja aktif dalam proses pengambilan keputusan dan kebijakan-kebijakan perusahaan, serta evaluasi terhadap keputusan dan kebijakan-kebijakan yang sudah ada di bidang ketenagakerjaan.

#### 1.2.4 Susunan Kepengurusan SEJATI

**Tabel 1. 1**  
**Susunan Pengurus SEJATI Periode 2015-2018**

|                          |   |   |
|--------------------------|---|---|
| Ketua                    | : | Adri Yanti Rivai                                      |
| Sekretaris               | : | R. Budi Supriono                                      |
| Wakil                    | : | Beben Akbar Prakarsa                                  |
| Ka Bidang Advokasi       |   | Widi Sulistyono                                       |
|                          |   | Ahmad Ridwan Alfaruq                                  |
| Ka Bidang KESRA          | : | Wahyu Nurhadiah                                       |
| 1. Bidang Olahraga       | : | Chandra Juniando Limbong                              |
| 2. Bidang Kesenian       | : | - Gema Alfarizi Deni<br>- Tata Sukarta                |
| Ka Bidang Humas          | : | - Ninik Siti Maryam<br>- Lyssa Ratna Meilyssa         |
| Ka Bidang Pengawasan PKB | : | - Cecep Jamaludin<br>- M. Dimas Gilang Fajar Alfarizi |
| Ka Bidang Organisasi     | : | Rizqi Ayunda Pratama<br>Setyo Utoro                   |
| Ka Bidang Usaha          | : | Mamad Mirodji<br>Meilani Soepardjo                    |

*Sumber* : SEJATI, 2017

### 1.2.5 Logo SEJATI

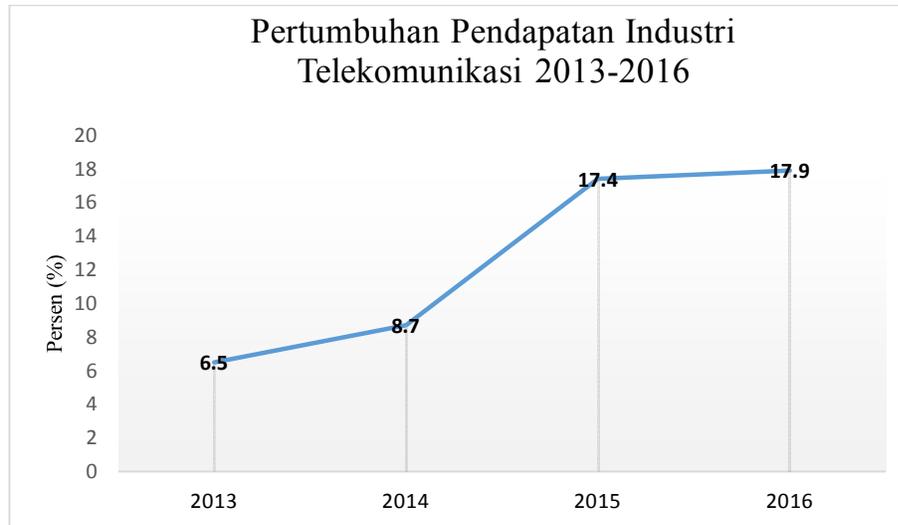


**Gambar 1.3**  
**Logo SEJATI**  
*Sumber : SEJATI, 2017*

### 1.3 Latar belakang masalah

Perubahan lingkungan yang sangat cepat dan kompleks seperti demografi, geografis, lingkungan hidup, serta dampak globalisasi, menuntut perusahaan untuk beradaptasi secara cepat dengan bersikap proaktif dalam lingkungan yang turbulensi (*turbulence*). Kondisi ini menjadikan perusahaan harus meningkatkan kemampuannya termasuk bagaimana mengelola sumber daya manusianya agar tidak tergilas oleh perubahan tersebut serta tetap dapat bersaing dan bertahan di dalam kompetisi yang tinggi (Badriyah, 2015:35).

Kompetisi yang tinggi sekarang ini kerap dialami oleh industri telekomunikasi. Salah satu perusahaan yang bergerak di bidang penyedia barang dan jasa dalam industri telekomunikasi adalah PT. INTI (Persero). Tingginya tingkat persaingan dalam industri telekomunikasi saat ini mengharuskan PT. INTI (Persero) menemukan strategi khusus untuk menciptakan keunggulan bersaing, sehingga dapat menempatkan perusahaan pada posisi teratas (market leader), sekaligus mampu mempertahankan posisi tersebut. Tingginya tingkat persaingan industri telekomunikasi dapat dilihat berdasarkan laporan UBS *Global Research* 2016 yang memparkan bahwa pendapatan industri telekomunikasi menunjukkan tren penguatan di atas 10 persen. Berikut merupakan data statistik pertumbuhan pendapatan industri telekomunikasi periode 2013 – 2016 :



**Gambar 1. 4**  
**Pertumbuhan Pendapatan Industri Telekomunikasi**  
*Sumber: <https://databoks.katadata.co.id> (Diakses 1 Januari 2017)*

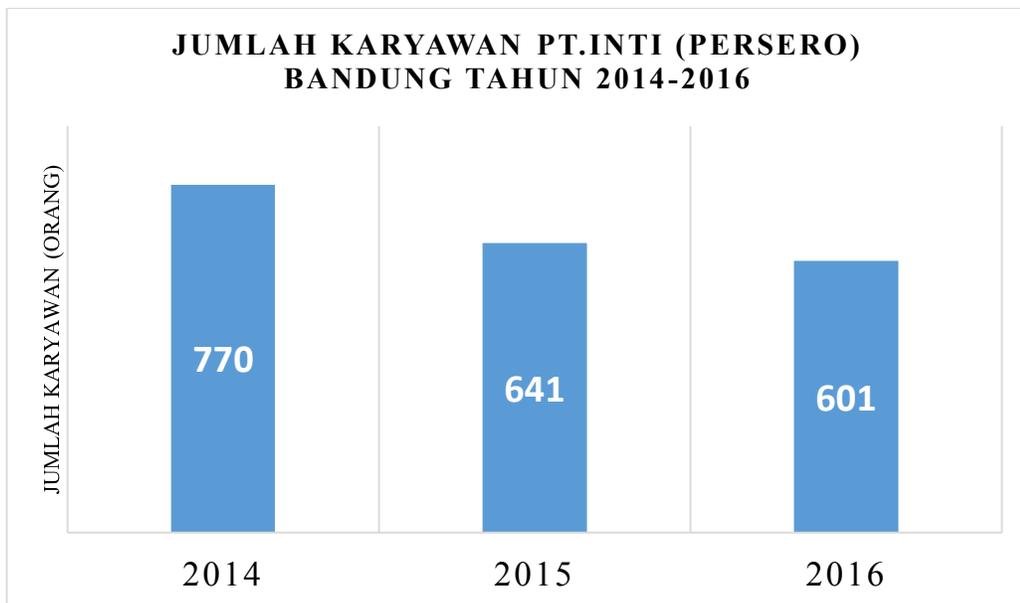
Berdasarkan Gambar 1.4 dapat dikatakan pertumbuhan Industri Telekomunikasi setiap tahunnya meningkat, pendapatan terbesar tercatat oleh Perusahaan Telkom sebesar Rp56,45 triliun pada tahun 2016. Hal tersebut menggambarkan setiap perusahaan mempunyai kecenderungan untuk berlomba dalam meningkatkan pendapatannya agar bisa bersaing dengan perusahaan luar. Sehingga menuntut setiap perusahaan untuk beradaptasi secara cepat dengan bersikap proaktif dan untuk itu perusahaan membuat beberapa strategi dan kebijakan untuk mencapai keunggulan kompetitif. Dalam menentukan pola pembentukan strategi dan kebijakan harus memperhatikan aspek sumber daya manusianya. Hal ini dikarenakan organisasi memerlukan sumber daya manusia untuk mengelola sistemnya (Badriyah, 2015:15).

Dalam mengelola sumber daya manusia, perusahaan harus mampu memberikan faktor kesejahteraan dan kepuasan kerja termasuk dalam hal pembuatan kebijakannya. Salah satu kebijakan yang mengacu pada faktor tersebut ialah kebijakan dalam menentukan sistem promosi (Kasmir, 2016:2-9). Kebijakan dalam sistem promosi jika tidak sesuai dengan harapan karyawan akan membawa dampak buruk terhadap sikap karyawannya. Salah satu dampak buruk yang terjadi akibat tidak sesuai ialah munculnya ketidakpuasan kerja karyawan (Printianti, 2015:1).

Permasalahan ketidakpuasan kerja akibat tidak sesuainya kebijakan promosi tengah terjadi pada PT.INTI (Persero) Bandung. Berdasarkan hasil wawancara dengan

Bapak Kasnanta Suwita Selaku Kepala Urusan Pengembangan SDM di PT. INTI (Persero) Bandung, bahwa karyawan sering mengeluhkan kesempatan untuk naik jabatan. Padahal kesempatan untuk pertumbuhan dan promosi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja sehingga seharusnya lebih di perhatikan oleh perusahaan (Badriyah, 2015:236).

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, mengindikasikan bahwa kepuasan kerja di PT.INTI (Persero) sedang terjadi permasalahan. Gambaran umum akan rendahnya kepuasan kerja di PT.INTI (Persero) Bandung dapat pula dilihat dari jumlah keseluruhan karyawan dari tahun 2014-2016 pada gambar 1.5 dibawah ini :

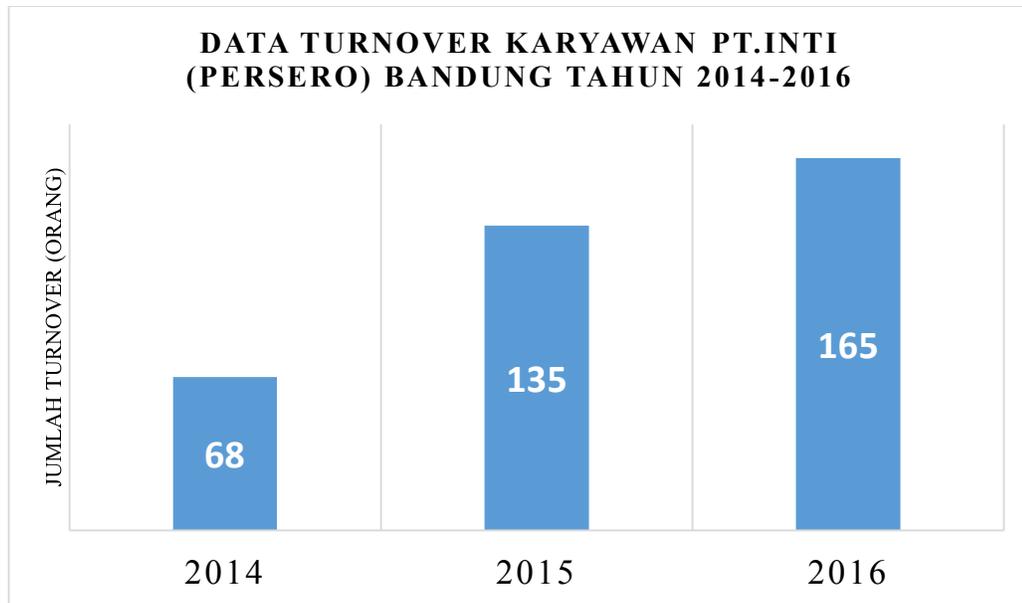


**Gambar 1.5**  
**Jumlah Karyawan PT.INTI (Persero) Bandung Tahun 2014-2016**  
*Sumber : Divisi MSDM PT.INTI (Pesero), 2017*

Dari Gambar 1.5 tersebut dapat dilihat bahwa setiap tahunnya jumlah karyawan di PT.INTI (Persero) Bandung mengalami penurunan. Hal tersebut dapat dilihat dari tahun 2014 ke tahun 2015 mengalami penurunan sebanyak 129 karyawan. Sementara pada tahun 2016 terjadi penurunan sebanyak 40 karyawan. Penurunan jumlah karyawan tersebut dapat menjadi salah satu faktor bahwa kepuasan kerja karyawan sedang terjadi permasalahan (Melindasari, 2013:3).

Aspek puas atau tidaknya karyawan dalam bekerja tidak lepas dari *turnover*. Hal ini dijelaskan oleh Sinambela (2016:315), bahwa para pegawai yang lebih puas

kemungkinan besar akan lebih lama bertahan dengan majikan mereka. Demikian juga halnya para pegawai yang kurang puas biasanya menunjukkan tingkat pergantian (*turnover*) yang tinggi. Tingkat pergantian (*turnover*) yang tinggi turut dialami oleh PT.INTI (Persero) Bandung. Berikut adalah data *turnover* karyawan PT.INTI (Persero) Bandung dari tahun 2014-2016:



**Gambar 1. 6**  
**Data Turnover Karyawan PT.INTI (Persero) Bandung**  
**Tahun 2014-2016**

*Sumber* : Divisi MSDM PT.INTI (Pesero), 2017

Berdasarkan Gambar 1.6 dapat dilihat bahwa tingkat *turnover* di PT INTI (Persero) setiap tahun semakin meningkat. Jumlah *turnover* pada tahun 2014 sebanyak 68 orang dengan rincian sebanyak 47 orang masuk dan 21 orang keluar dari perusahaan, kemudian pada tahun 2015 sebanyak 132 karyawan keluar dan 3 karyawan masuk dan pada tahun 2016 yaitu sebanyak 63 orang masuk dan karyawan yang keluar sebanyak 102 orang. berdasarkan data tersebut dapat dilihat bahwa setiap tahunnya jumlah karyawan yang keluar dari perusahaan semakin meningkat. Hal tersebut menggambarkan adanya ketidakpuasan dari karyawan dalam bekerja sehingga menimbulkan keinginan untuk keluar dari pekerjaannya (Sinambela, 2016:315). Adapun ketika perusahaan menerima banyak karyawan merupakan salah satu upaya untuk memperkuat dalam pembangunan bisnisnya. Usia, tingkat pendidikan, dan

pengalaman kerja belum tentu sebanding dengan kebutuhan perusahaan pada saat ini sehingga perusahaan merekrut pegawai baru agar sesuai dengan kriteria yang di harapkan perusahaan.

Berdasarkan pemaparan hasil wawancara dan data perusahaan tersebut, menunjukkan sedang terjadi penurunan pada kepuasan kerja karyawannya, dan yang menjadi pemasalahan yaitu kesempatan promosi yang tak kunjung diberikan oleh pihak perusahaan. Menurut Sinambela (2016:319), salah satu cara yang dilakukan karyawan dalam mengungkapkan ketidakpuasan yaitu dengan suara (*voice*), dalam hal ini karyawan mencoba secara aktif dan konstruktif untuk memperbaiki kondisinya. Mencakup saran perbaikan, membahas *problem* dengan atasan dan membahas beberapa bentuk kegiatan serikat pekerja. Namun, menurut Bapak Kasnanta, bahwa tidak sedikit karyawan yang takut menyuarakan aspirasi secara langsung. Dalam hal ini karyawan harus memiliki wakil dalam menyampaikan aspirasinya, dan disinilah peran serikat pekerja muncul. Untuk itu karyawan diwakili oleh serikat pekerja yang dibentuk oleh karyawan sendiri. Artinya, serikat pekerja memang lahir dari karyawan itu sendiri guna membela hak-hak karyawan (Kasmir, 2016:298).

Dalam mewakili dan mewadahi aspirasi karyawan, PT. INTI (Persero) memiliki serikat pekerja yang dinamakan Serikat Pekerja INTI (SEJATI). Kepengurusan SEJATI terdiri dari enam bidang, dan setiap bidang kepengurusannya memiliki fungsi serta perannya masing-masing, berikut adalah penjabaran fungsi dari masing-masing bidang yaitu :

- a) Wakil karyawan dalam pembuatan Kesepakatan Kerja Bersama (KKB), Penyelesaian perselisihan industrial, anggota Badan Pengawas Dana Pensiun atau lembaga-lembaga lain yang melibatkan perwakilan karyawan
- b) Pihak dan lembaga kerjasama di bidang ketenagakerjaan antara lain Lembaga Kerjasama BIPARTIT (LKS BIPARTIT).
- c) Sarana menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- d) Sarana penampung, pengolah dan penyalur aspirasi serta perjuangan hak-hak demi kepentingan karyawan.
- e) Sarana meningkatkan pengetahuan dan kesadaran karyawan agar dapat memahami hak dan kewajiban karyawan dalam memajukan perusahaan.

- f) Sarana meningkatkan efektivitas komunikasi antara Pemegang Saham, Manajemen Perusahaan, Pengurus dan karyawan.

Dari fungsi-fungsi tersebut dapat dilihat bahwa SEJATI senantiasa menjembatani komunikasi dua arah yang baik antara karyawan dan perusahaan, selain itu menjadi alat untuk memperjuangkan hak-hak normatif karyawan termasuk menerima segala jenis keluhan dari karyawan. Keluhan yang paling banyak diterima dari karyawan menurut hasil wawancara dengan Bapak Wahyu Nurhadiah selaku Kepala Bidang KESRA SEJATI ialah terkait dengan kejelasan karir, banyak karyawan yang mengeluhkan kesempatan untuk naik pangkat serta jabatan yang tak kunjung diberikan oleh pihak perusahaan. Hal ini selaras dengan hasil wawancara yang dilakukan dengan Bapak Kasnanta bahwa banyak karyawan yang mengeluhkan kesempatan untuk di promosikan dan memperkuat bahwa kepuasan kerja karyawan di PT. INTI (Persero) sedang mengalami permasalahan.

Dalam keterkaitan ini, Serikat pekerja INTI (SEJATI) dapat dijadikan sebagai wadah berkumpul untuk memperjuangkan tingkat kesejahteraan karyawan yang tentu saja mewarnai dinamika yang terjadi di PT. INTI (Persero) Bandung. Adanya SEJATI sebagai serikat pekerja PT. INTI (Persero) Bandung diharapkan dapat berperan dalam mewakili kepentingan karyawan untuk melakukan negosiasi dengan pihak perusahaan sehingga nantinya akan mempengaruhi keputusan dalam kebijakan perusahaan. Apabila kepentingan karyawannya terpenuhi, maka akan berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya (Qori'ah et.al., 2015) yang menunjukkan bahwa fungsi serikat pekerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian diatas peneliti ingin mengetahui bagaimana peranan serikat pekerja dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawannya, sehingga peneliti mengambil judul “ **Peranan Serikat Pekerja dalam meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada PT INTI (Persero) Bandung)**”

#### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan :

1. Bagaimana peranan serikat pekerja di PT.INTI (Persero)?

2. Bagaimana tingkat kepuasan kerja karyawan di PT.INTI (Persero) ?
3. Seberapa besar peranan serikat pekerja di PT.INTI (Persero) dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan ?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, adapun tujuan dari penelitian ini diantaranya :

1. Untuk mengetahui bagaimana peranan serikat pekerja di PT.INTI (Persero)
2. Untuk mengetahui bagaimana tingkat kepuasan kerja karyawan di PT.INTI (Persero)
3. Untuk mengetahui seberapa besar peranan serikat pekerja dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan di PT.INTI (Persero)

### **1.6 Kegunaan Penelitian**

Adapun yang menjadi kegunaan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kegunaan praktis
  - a) Bagi perusahaan dan organisasi serikat pekerja  
Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai peranan serikat pekerja dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan di PT.INTI (Persero) Bandung, sehingga dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan yang bermanfaat dalam memutuskan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang akan diimplementasikan.
  - b) Bagi peneliti  
Penelitian ini memberi pengalaman nyata dalam menganalisis suatu kondisi, permasalahan, dan fakta yang terjadi di lapangan serta merumuskannya berdasarkan teori yang sudah dipelajari selama dibangku perkuliahan.
  - c) Bagi pembaca  
Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan informasi serta bahan referensi untuk penelitian selanjutnya terkait hubungan industrial di perusahaan.

## 2. Kegunaan teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk menambah informasi, menambah wawasan serta dapat menjadi bahan referensi untuk pengkajian topik yang berkaitan dengan masalah ini.

### **1.7 Waktu dan Periode Penelitian**

Waktu penelitian ini dilakukan mulai dari oktober 2017 sampai dengan januari 2018 dengan Karyawan PT INTI (Persero) Bandung sebagai objek penelitiannya.

### **1.8 Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan disusun untuk memberikan gambaran umum tentang penelitian yang dilakukan yaitu :

#### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini berisi penjelasan secara umum dan ringkas yang menggambarkan dengan tepat penelitian ini. Isi bab ini meliputi : Gambaran umum objek penelitian, latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, waktu dan periode penelitian serta sistematika penulisan

#### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN LINGKUP PENELITIAN**

Bab ini membahas tentang teori-teori terkait penelitian, kerangka pemikiran, penelitian terdahulu, hipotesis penelitian dan ruang lingkup penelitian.

#### **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini menegaskan pendekatan, metode, dan teknik yang digunakan untuk mengumpulkan dan menganalisis data yang dapat menjawab atau menjelaskan masalah penelitian.

#### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai karakteristik responden, hasil penelitian dan pembahasannya.

#### **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini akan membahas mengenai kesimpulan yang merupakan penyajian singkat dari keseluruhan hasil penelitian yang diperoleh dalam pembahasan serta saran yang dapat dijadikan sebagai rekomendasi kepada para pembuat kebijakan di perusahaan serta organisasi serikat pekerja dan bagi peneliti selanjutnya.