

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Pada penelitian ini objek yang diteliti adalah lingkungan kerja, persyaratan jabatan dan motivasi kerja karyawan non manajer di PT. Pos Indonesia (Persero) cabang Kota Tasikmalaya yang beralamat di Jl. Oto Iskandar No. 6 Tlp (0265) 332572, 333574 Kota Tasikmalaya, Jawa Barat, Website. www.posindonesia.co.id. Adapun ruang lingkup penelitian adalah meliputi pengaruh Lingkungan Kerja dan Persyaratan Jabatan terhadap Motivasi Kerja Karyawan.

3.1.1 Profil Singkat PT. Pos Indonesia (Persero) cabang Tasikmalaya

PT Pos Indonesia (Persero) merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang ada di Indonesia. Seiring dengan perkembangan informasi, komunikasi dan teknologi, jejaring Pos Indonesia sudah memiliki 3.700 Kantorpos online, serta dilengkapi elektronik mobile pos di beberapa kota besar. Semua titik merupakan rantai yang terhubung satu sama lain secara solid & terintegrasi.

Sejarah mencatat keberadaan Pos Indonesia begitu panjang, Kantor pos pertama didirikan di Batavia (sekarang Jakarta) oleh Gubernur Jenderal G.W Baron van Imhoff pada tanggal 26 Agustus 1746 dengan tujuan untuk lebih menjamin keamanan surat-surat penduduk, terutama bagi mereka yang berdagang dari kantor-kantor di luar Jawa dan bagi

mereka yang datang dari dan pergi ke Negeri Belanda. Sejak itulah pelayanan pos telah lahir mengemban peran dan fungsi pelayanan kepada publik. Setelah kantor pos Batavia didirikan, maka empat tahun kemudian didirikan kantor pos Semarang untuk mengadakan perhubungan pos yang teratur antara kedua tempat itu dan untuk mempercepat pengirimannya. Rute perjalanan pos kala itu ialah melalui Karawang, Cirebon dan Pekalongan.

PT. Pos Indonesia (Persero) memiliki logo yang mempunyai makna tersirat yang menggambarkan kinerjanya.



Gambar 3.1

Lambang PT. Pos Indonesia (Persero)

Lambang Pos Indonesia adalah seekor merpati yang terbang dengan cepat, dibelakang gambar burung merpati terdapat gambar lingkaran. Dibawah gambar tersebut terdapat tulisan POS INDONESIA.

Burung merpati adalah lambang jasa pos, hal ini disebabkan pada zaman dahulu, masyarakat melakukan kegiatan surat menyurat dengan orang lain dalam jarak yang jauh menggunakan burung merpati pos. Adapun gambar lingkaran menggambarkan dunia. Dengan demikian

lambang Pos Indonesia dapat digambarkan dengan seekor burung merpati pos sedang terbang dengan cepat yang mengelilingi dunia. Maka gambar tersebut dapat diartikan bahwa Pos Indonesia adalah jasa pengiriman surat yang dapat melayani kesemua penjuru dunia. Makna logo Pos Indonesia secara rinci, sebagai berikut:

1. Simbol Burung Merpati dalam posisi terbang dengan pandangan lurus ke depan, lima garis sayap yang berbentuk garis-garis kecepatan, memiliki arti/makna bahwa Perusahaan dalam menjalankan usahanya mengutamakan pada kecepatan, ketepatan, dan terpercaya
2. Simbol Bola Dunia melambangkan peran Perusahaan sebagai penyelenggara layanan yang mampu menjadi sarana komunikasi dalam lingkup Nasional maupun Internasional.
3. Tipe tulisan "POS INDONESIA" dengan huruf Futura Extra Bold memberikan cirri khas sebagai Perusahaan kelas dunia.
4. Warna Logo menggunakan warna korporat yaitu warna Pos Orange dan abu.
5. Warna Pos Orange mengandung arti/makna dinamis dan cepat.
6. Warna Abu-abu yang merupakan warna natural mengandung arti/makna modern dari sisi pendekatan bisnis.

3.1.1.1 Perubahan Status Pos Indonesia (Persero)

Pos Indonesia telah beberapa kali mengalami perubahan status mulai dari Jawatan PTT (Post, Telegraph, dan Telephone). Badan usaha yang dipimpin oleh seorang Kepala Jawatan ini operasinya tidak bersifat

komersial dan fungsinya lebih diarahkan untuk mengadakan pelayanan publik. Perkembangan terus terjadi hingga statusnya menjadi Perusahaan Negara Pos dan Telekomunikasi (PN Postel). Mengamati perkembangan zaman dimana sektor pos dan telekomunikasi berkembang sangat pesat, maka pada tahun 1965 berganti menjadi Perusahaan Negara Pos dan Giro (PN Pos dan Giro), dan pada tahun 1978 berubah menjadi Perum Pos dan Giro yang sejak ini ditegaskan sebagai badan usaha tunggal dalam menyelenggarakan dinas pos dan giro pos baik untuk hubungan dalam maupun luar negeri. Selama 17 tahun berstatus Perum, maka pada Juni 1995 berubah menjadi Perseoran Terbatas dengan nama PT Pos Indonesia (Persero).

Dengan berjalannya waktu, Pos Indonesia kini telah mampu menunjukkan kreatifitasnya dalam pengembangan bidang per-pos-an Indonesia dengan memanfaatkan infrastruktur jejaring yang dimilikinya yang mencapai sekitar 24 ribu titik layanan yang menjangkau 100 persen kota/kabupaten, hampir 100 persen kecamatan dan 42 persen kelurahan/desa, dan 940 lokasi transmigrasi terpencil di Indonesia. Seiring dengan perkembangan informasi, komunikasi, dan teknologi, jejaring Pos Indonesia sudah memiliki 3.700 kantor pos online, serta dilengkapi *electronic mobile* pos di beberapa kota besar. Semua titik merupakan rantai yang terhubung satu sama lain secara solid & terintegrasi. Sistem Kode Pos diciptakan untuk mempermudah proses kiriman pos dimana tiap jengkal daerah di Indonesia mampu diidentifikasi dengan akurat.

3.1.2 Visi, Misi dan Kredo PT. Pos Indonesia (Persero)

Adapun visi dan misi yang telah ditetapkan oleh PT. Pos Indonesia (Persero) adalah sebagai berikut:

a. Visi

“Menjadi raksasa logistic dari timur”

b. Misi

- 1) Berperan penting sebagai aset yang berguna bagi bangsa dan negara.
- 2) Menciptakan tempat berkarya yang menyenangkan guna berkontribusi secara maksimal.
- 3) Menyediakan layanan prima yang menjadi pilihan pertama bagi para pelanggan.
- 4) Senantiasa berjuang untuk memberi yang lebih baik bagi stakeholder utama.

c. Kredo

“Sumber daya ada batasnya, tetapi kreativitas tak terbatas. Dengan iman kepada Tuhan dan persatuan, kita menuju kejayaan”.

3.1.3 Jenis Usaha PT. Pos Indonesia (Persero)

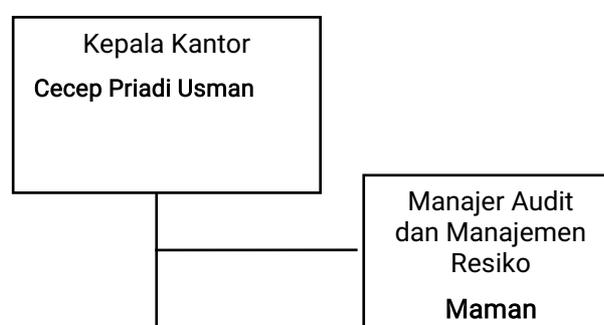
Pos Indonesia merupakan sebuah badan usaha milik negara (BUMN) Indonesia yang bergerak di bidang layanan pos. saat ini, bentuk badan usaha pos Indonesia merupakan perseroan terbatas dan sering disebut dengan PT. Pos Indonesia. Bentuk usaha Pos Indonesia ini berdasarkan peraturan pemerintah Republik Indonesia Nomor 5 Tahun

1995. Peraturan pemerintah tersebut berisi tentang pengalihan bentuk awal Pos Indonesia yang berupa perusahaan umum (prum) menjadi sebuah perusahaan (Persero). Pos Indonesia memiliki Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga yang dicatatkan di Akta Notaris Surjipto, S.H Nomor 117 pada tanggal 20 juni 1995 yang juga telah mengalami perubahan sebagai mana yang dicatatkan di Akta Notaris Sutjipto, S.H Nomor 89 pada tanggal 21 September 1998 dan Nomor 111 pada tanggal 28 Oktober 1998.

PT Pos Indonesia (Persero) Tasikmalaya mempunyai tugas pokok membangun, mengusahakan dan mengembangkan pelayanan dalam bidang lalu lintas berita dan informasi tertulis, barang, dan uang. Pada intinya usaha-usaha yang dijalankan oleh PT Pos Indonesia (Persero) dalam memberikan pelayanan dan produk kepada masyarakat, baik berupa jasa maupun barang (benda pos) melalui media cetak, radio, televisi, aneka layanan dan pelayanan pos.

3.1.4 Struktur Organisasi dan Job Deskripsi PT. Pos Indonesia (Persero)

Hal yang penting dalam suatu perusahaan atau organisasi yakni adanya stuktur organisasi yang jelas, dalam struktur organisasi perusahaan atau organisasi terdiri dari divisi atau kelompok kerja yang dapat menunjang dalam pencapaian tujuan perusahaan. Dalam struktur organisasi diperlukan pembagian sumber daya manusianya yang sesuai dengan kemampuan kerja masing-masing tenaga kerja





Sumber: PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Tasikmalaya

Gambar 3.2

Struktur Organisasi PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Tasikmalaya 2021

Berikut ini adalah deskripsi jabatan/pembagian tugas bagi setiap bidang di kantor PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Tasikmalaya

1. Kepala Kantor Cabang

- a. Kepala Kantor pos cabang bertanggung jawab kepada kepala kantor pos pemeriksa.
- b. Tugas pokok kepala kantor pos cabang adalah melakukan transaksi pelayanan jasa surat, paket, jasa keuangan dan keagenan, giro dan penyaluran dana, pembayaran pensiun, proses tutupan pos dan antaran pos serta kegiatan pendukung dan administrasi lainnya sebagai infrastruktur

bisnis, dan operasi dari kantorpos pemeriksa untuk mencapai pendapatan, dan mutu operasi perusahaan.

2. Manajer Audit dan Manajemen Resiko

- a. Manajer Audit dan Manajemen Resiko bertanggung jawab Kepada Kepala Kantor.
- b. Tugas Pokok Manajer Audit dan Manajemen Resiko adalah melaksanakan pemeriksaan secara rutin dan berkala terhadap pelaksanaan pekerjaan pada setiap bagian di kantorpos berdasarkan pedoman pemeriksaan periodic yang belaku, danmelakukan pengukuran standard mutu.

3. Manajer Pelayanan

- a. Manajer pelayanan bertanggung jawab kepada kepala kantorpos.
- b. Tugas pokok manajer pelayanan adalah melaksanakan dan mengendalikan pengelolaan layanan loket surat dan paket, jasa keuangan (pospay, wesel pos dan jasa keuangan lainnnya). Posmart dan *e-commerce* serta penjualan perangko, benda pos, filateli dan materai serta benda pihak ketiga lainnya, pengelolaan oprasional dan layanan giro, dan penyaluran dana untuk mencapai sasaran pendapatan, likuiditas perusahaan dan mutu serta kepuasan pelanggan, dan melaksanakan serta mengendalikan pelaksanaan pekerjaan pelayanan pelanggan yang meliputi: penanganan

keluhan pelanggan, informasi pelanggan, dan solusi pelanggan sesuai dengan ketentuan perusahaan serta mengelola dan mengendalikan pelaksanaan kegiatan penjualan surat, paket dan jasa keuangan dan mengelola, melaksanakan serta mengendalikan administrasi penjualan, pengelolaan piutang pendapatan di kantorpos dan *account executive*.

4. Manajer Pengawasan Unit Pelayanan Luar

- a. Manajer pengawasan unit pelayanan luar bertanggung jawab kepada kepala kantorpos.
- b. Tugas pokok manajer pengawasan unit pelayanan luar adalah melaksanakan dan mengendalikan pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh kantorpos cabang, MPS/PKD, loket Ekstensi, CPM, unit pelayanan lainnya, pengelolaan dan pengembangan agenpos serta titik layanan lainnya untuk mencapai tertib administrasi dan pembukuan akuntansi dengan tertib dan benar sesuai dengan ketentuan perusahaan.

5. Manajer SDM, Teknologi dan Sarana

- a. Manajer SDM, teknologi dan sarana bertanggung jawab kepada kepala kantorpos.
- b. Manajer SDM, teknologi dan sarana mempunyai fungsi mengorganisasikan dan mengendalikan pelaksanaan kerja

Sumber Daya Manusia, teknologi, dan sarana (kendaraan gedung, peralatan kantor, software, jaringan TI, computer dan perangkat pendukungnya) kesekretariatan dan kegiatan umum lainnya di UPT untuk mendukung pelaksanaan operasional berjalan dengan tertib dan benar sesuai dengan ketentuan perusahaan.

6. Manajer Akuntansi

- a. Manajer Akuntansi bertanggung jawab kepada Kepala Kantor
- b. Manajer Manajer Akuntansi mempunyai fungsi mengorganisasikan dan mengendalikan pelaksanaan pengelolaan Akuntansi di UPT agar tercapai pembukuan akuntansi yang tertib dan benar sesuai dengan ketentuan perusahaan

7. Manajer Keuangan dan BPM

- a. Manajer Keuangan dan BPM bertanggung jawab kepada kepala kantor pos.
- b. Manajer Keuangan dan BPM mempunyai fungsi dan melaksanakan dan mengendalikan pengelolaan keuangan dan bendapos, prangko, benda filateli, benda materai, dan benda pihak ketiga lainnya.

8. Manajer Pemasaran dan Pengembangan Outlet

- a. Manajer Pemasaran dan Pengembangan Outlet bertanggung

jawab kepada kepala kantorpos.

- b. Tugas pokok Manajer Pemasaran dan Pengembangan Outlet adalah merencanakan, mengelola dan mengendalikan pembukuan, penutupan outlet dan merespon permohonan pembukaan outlet kemitraan (agenpos/agenpos desa) baru, melaksanakan pemasaran dan pengelolaan usaha serta pengembangan outlet untuk mencapai jumlah dan komposisi outlet yang ideal, efektif dan produktif sesuai ketentuan yang ditetapkan perusahaan.

9. Manajer Solusi Teknologi dan Informasi

- a. Manajer Solusi Teknologi Informasi bertanggung jawab kepada kepala kantorpos.
- b. Manajer Solusi Teknologi Informasi mempunyai fungsi mengorganisasikan dan mengendalikan aplikasi teknologi untuk mendukung kelancaran pelaksanaan operasional di kantorpos sendiri dan kantorpos inbound teknologi sesuai yang ditetapkan perusahaan.

10. Manajer Proses Transfortasi dan Antaran

- a. Manajer Proses, Tranportasi dan Antaran bertanggungjawab kepada kepala kantor
- b. Tugas Pokok Manajer Proses dan Transportasi adalah
 - 1) Melaksanakan dan mengawasi pemorosesan penerimaan dan pengiriman Pos

- 2) Melaksanakan dan mengawasi penerimaan dan pendistribusian dan pengangkutan kantong kiriman pos agar mencapai standard mutu yang ditetapkan perusahaan.
- 3) Melaksanakan dan mengawasi pelaksanaan proses pra antaran, antaran dan pasca antaran kiriman pos (surat dan paket) agar mencapai mutu yang di tetapkan Perusahaan.

3.1.5. Sebaran Tenaga Kerja PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang

Tasikmalaya

Jumlah keseluruhan karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Tasikmalaya

Tabel 3.1
Sebaran Tenaga Kerja PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Tasikmalaya

No.	Nama Pos Dirian	Alamat	Sebaran Karyawan non-manajer
1	Kprk Tasikmalaya 46100	Jl. Otoiskandardinata Tasikmalaya, No.6	25
2	Kpc Tasikmalaya Unsil 46115A	Jl. Siliwangi No.6c	3
3	Kpc Indihiang 46151	Jl. Raya Indihiang no.109	3
4	Kpc Cisayong 46153	Jl. Raya Pagendingan RT. 08/03	3
5	Kpc Rajapolah 46155	Jl. Raya Rajapolah no.226	3

No.	Nama Pos Dirian	Alamat	Sebaran
6	Kpc Ciawi 46156	Jl. Raya Sukamantri no.190	3
7	Kpc Kawalu 46182	Jl. Raya Cibauti No.7	3
8	Kpc Sukaraja 46183	Jl. Raya Karangnunggal 24	3
9	Kpc Karangnunggal 46186	Jl. Rancamaya no.23 Knl	3
10	Kpc Bantarkalong 46187	Jl. Raya Simpang no.90	3
11	Kpc Cipatujah 46189	Jl. Raya Cipatujah Tsm	3
12	Kpc Cibeureum 46196	Jl. Pasar Manonjaya no.120	3
13	Kpc Manonjaya 46197	Jl. Pasar Wetan Manonjaya No.40	3
14	Kpc Cineam 46198	Jl. Raya Cineam Tsm	3
15	Kpc Singaparna 46411	Jl. Kantor Pos Tasikmalaya	5
16	Kpc Mangkubumi	Jl. Raya Singaparna no.76	3
17	Kpc Cikalong 46195	Jl. Raya Cikalong no.3	3
18	Kpc. Mangunreja 46462	Jl. Raya Mangunreja No.45	3
19	Kpc Tamansari 46148	Jl. Tamansari Gobras RT 02/06	3
20	Kpc Jamanis 46457	Jl. Raya Jamanis RT	2

No.	Nama Pos Dirian	Alamat	Sebaran
		01/02	
21	Kpc Gunung Tanjung 46418	Jl. Raya Gunung tanjung RT 02/05	3
22	Kpc Cigalontang 46463	Jl. Raya Cigalontang RT 02/01	3
23	Kpc Sukaratu 46452	Jl. Raya Tawang banteng RT 01/01	3
Jumlah Karyawan			92

Sumber: PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Tasikmalaya 2021

3.1.6. Persyaratan Jabatan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Tasikmalaya

PT. Pos Indonesia (Persero) merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang mana operasinya tidak bersifat komersial dan fungsinya lebih diarahkan untuk mengadakan pelayanan publik. PT. Pos Indonesia (Persero) memiliki Tingkatan Jabatan (TJ) berupa system *Grade* transisi dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Grade transisi ditetapkan mulai dari grade 1-23.
- b. Grade transisi yang tertinggi adalah 1, sedangkan grade yang terendah adalah 23.

PT. Pos Indonesia (Persero) tentunya memiliki persyaratan jabatan untuk calon tenaga kerja yang akan ditetapkannya, persyaratan jabatan yang di tetapkan untuk setiap jabatan tentu saja berbeda-beda. Untuk keterangan lebih lengkap mengenai persyaratan jabatan untuk setiap

jabatan yang ada di PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Tasikmalaya
maka akan dijelaskan persyaratan jabatan untuk setiap jabatan sebagai
berikut:

Tabel 3.2
Persyaratan Jabatan Pimpinan Cabang

Pendidikan Formal	Jenis Kelamin	IPK Minimal	Tinggi dan Berat Badan	Usia Maksimal	Pengalaman/ Keterampilan Lain
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1. Pendidikan Minimal S1, Terakreditasi B.	1. Pria atau wanita	1. 3,0	1. Tinggi dan Berat Badan Proporsional	1. 30 Tahun	1. <i>Fresh Graduate</i> / telah memiliki pengalaman. 2. Memiliki kemampuan berbahasa Inggris aktif baik lisan maupun tulisan. 3. Bisa mengoperasikan komputer dan aplikasi penunjang. 4. Memiliki interpersonal, komunikasi dan Kemampuan organisasi yang baik. 5. Mampu memimpin dan bisa mempengaruhi orang lain

Sumber: PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Tasikmalaya 2021

Tabel 3.3
Persyaratan Jabatan *Frontline Staff*/Pelayanan

Pendidikan Formal	Jenis Kelamin	IPK Minimal	Tinggi dan Berat Badan	Usia Maksimal	Pengalaman/ Keterampilan Lain
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)

2. Pendidikan minimal D3	2. Wanita	2. 2,8	2. Tinggi minimal 160 cm dan Berat Badan Proporsional	2. 25 Tahun dan belum menikah	1. <i>Fresh Graduate</i> /Telah memiliki pengalaman. 2. Mampu berkomunikasi dengan baik dan lancar. 3. Bisa mengoperasikan komputer dan aplikasi penunjang. 4. Berpenampilan menarik. 5. Memiliki semangat kerja yang tinggi.
--------------------------	-----------	--------	---	-------------------------------	---

Sumber: PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Tasikmalaya 2021

Tabel 3.4
Persyaratan Jabatan Antaran/Kurir

Pendidikan Formal	Jenis Kelamin	IPK Minimal	Tinggi dan Berat Badan	Usia Maksimal	Pengalaman/ Keterampilan Lain
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1. Pendidikan minimal SLTA/SMK sederajat.	1. Pria atau wanita	2. 2,8	1. Tinggi dan Berat Badan Proporsional.	1. 35 Tahun	1. Mampu mengoperasikan kendaraan Bermotor/mobil 2. Mempunyai motor, Smartphone 3. Memiliki integritas yang tinggi.

Sumber: PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Tasikmalaya 2021

Tabel 3.5
Persyaratan Jabatan Staf Dukungan Umum

Pendidikan Formal	Jenis Kelamin	IPK Minimal	Tinggi dan Berat Badan	Usia Maksimal	Pengalaman/ Keterampilan Lain
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1. Pendidikan minimal D3/S1.	1. Pria atau wanita	1. D3 2,75 2. S1 3,00	1. Tinggi dan Berat Badan Proporsional	1. 20-30 Tahun	1. Mampu berkomunikasi dengan baik dan lancar. 2. Disiplin, jujur, kreatif dan inovatif. 3. Good looking dan berpenampilan rapi. 4. Mampu bekerjasama dengan tim.

Sumber: PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Tasikmalaya 2021

Tabel 3.6
Persyaratan Jabatan Staf Keuangan

Pendidikan Formal	Jenis Kelamin	IPK Minimal	Tinggi dan Berat Badan	Usia Maksimal	Pengalaman/ Keterampilan Lain
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1. Pendidikan minimal D3, terakreditasi B, semua jurusan. (Kecuali : ilmu kesehatan, keperawatan, sastra, seni, dan keguruan	1. Wanita	1. D3 2,75 2. S1 3,00	1. Tinggi Berat Badan Proporsional	1. 30 Tahun	1. Mampu mengoperasikan komputer, minimal Microsoft office 2. Mampu berkomunikasi dengan baik dan lancar. 3. bekerja sama secara tim ataupun individu Mampu

Sumber: PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Tasikmalaya 2021

Tabel 3.7
Persyaratan Jabatan Staf Operasional

Pendidikan Formal	Jenis Kelamin	IPK Minimal	Tinggi dan Berat Badan	Usia Maksimal	Pengalaman/ Keterampilan Lain
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1. Pendidikan minimal D3.	1. Pria dan Wanita	1. D3 2,75 2. S1 3,00	1. Tinggi minimal 157 cm (Wanita), 160 cm (Pria) dan Berat Badan Proporsional	1. 25 Tahun (belum menikah)	1. Mampu mengoperasikan komputer, minimal Microsoft office 2. Mampu berkomunikasi dengan baik dan lancar. 3. bekerja sama secara tim ataupun individu Mampu

Sumber: PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Tasikmalaya 2021

Tabel 3.8
Persyaratan Jabatan Staf PUPL

Pendidikan Formal	Jenis Kelamin	IPK Minimal	Tinggi dan Berat Badan	Usia Maksimal	Pengalaman/ Keterampilan Lain
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1. Pendidikan minimal D3.	1. Pria dan Wanita	1. D3 2,75 2. S1 3,00	1. Tinggi dan berat badan proporsional	1. 30 Tahun	1. Mampu mengoperasikan komputer, minimal Microsoft office 2. Mampu berkomunikasi yang baik dalam bahasa inggris baik lisan maupun tulisan

Sumber: PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Tasikmalaya 2021

Tabel 3.9
Persyaratan Jabatan *Marketing/ Pemasaran*

Pendidikan Formal	Jenis Kelamin	IPK Minimal	Tinggi dan Berat Badan	Usia Maksimal	Pengalaman/ Keterampilan Lain
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1. Pendidikan minimal D3/S1, untuk semua Jurusan.	1. Pria dan Wanita	1. D3 2,75 2. S1 3,00	1. Tinggi dan berat badan proporsional	1. 27 Tahun	1. Mampu mengoperasikan komputer dan aplikasi penunjang 2. Mampu berkomunikasi dengan baik dan lancar. 3. Mampu bekerjasama secara tim ataupun individu. Telah memiliki pengalaman

Sumber: PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Tasikmalaya 2021

Tabel 3.10
Persyaratan Jabatan Staf Sarana

Pendidikan Formal	Jenis Kelamin	IPK Minimal	Tinggi dan Berat Badan	Usia Maksimal	Pengalaman/ Keterampilan Lain
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1. Pendidikan minimal D3/S1	1. Pria dan Wanita	1. D3 2,75 2. S1 3,00	1. Tinggi dan berat badan proporsional	1. 30 Tahun	1. Mampu berkomunikasi dengan baik dan lancar. 2. Disiplin, jujur, kreatif dan inovatif. 3. Good looking dan berpenampilan rapi. 4. Mampu bekerja

Sumber: PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Tasikmalaya 2021

3.2 Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan persyaratan jabatan terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero) cabang Kota Tasikmalaya adalah menggunakan metode penelitian survei.

Menurut Sugiyono (2016:81) metode penelitian survey adalah metode penelitian kuantitatif yang digunakan untuk mendapatkan data yang terjadi pada masa lampau atau saat ini, tentang keyakinan, pendapat, karakteristik, perilaku, hubungan variabel dan untuk menguji beberapa hipotesis tentang variabel sosiologis dan psikologis dari sampel yang diambil dari populasi tertentu, teknik pengumpulan data dengan pengamatan (wawancara atau kuesioner) yang tidak mendalam, dan hasil penelitian cenderung untuk digeneralisasikan.

Menurut Neuman W Lawrence (dalam Sugiyono: 2016:80-81) menyatakan "*Survey are quantitative beast. The survey ask many people (call respondent) about their belife, opinions, characteristic, and past or present behavior. Survey are appropriate for research question about self reported belife or behavior*" Penelitian survey adalah penelitian kuantitatif. Dalam penelitian survey, penelitian menanyakan ke beberapa orang (yang disebut dengan responden) tentang keyakinan, pendapat, karakteristik suatu obyek dan perilaku yang telah lalu atau sekarang. Penelitian survey

berkenaan dengan pertanyaan tentang keyakinan dan perilaku dirinya sendiri.

3.2.1 Operasionalisasi Variabel

Berdasarkan judul penelitian “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Persyaratan Jabatan terhadap Motivasi Kerja Karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero) cabang Kota Tasikmalaya”. Maka terdapat dua variabel yaitu variabel independen atau bebas dan variabel dependen atau terikat. Operasionalisasi variabel diperlukan guna menentukan indikator dan skala pengukuran dari masing-masing variabel yang terkait dengan penelitian ini.

Tabel 3.11
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi Operasionalisasi	Indikator	Ukuran	Skala
1	2	3	4	5
<i>Lingkungan kerja(X1)</i>	Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu atau kondisi di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik berbentuk fisik	1. Prosedur kerja. 2. Standar kerja.	Tingkat pengetahuan terhadap struktur kerja. Tanggung jawab terhadap pekerjaan yang telah di berikan.	ORDINAL

	atau non fisik, langsung atau tidak langsung yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang di embankan dan menjadi tanggung jawab karyawan, sehingga memunculkan motivasi kerja yang menjadikan karyawan bekerja secara optimal, dilaksanakan di PT. Pos Indonesia (Persero) cabang Tasikmalaya.	3. Pertanggung jawaban supervisor. 4. Kejelasan tugas 5. System penghargaan. 6. Hubungan antar karyawan.	Pemberian perhatian Dan dukungan dari atasan. Pemahaman Job deskripsi. - Adanya pengakuan prestasi oleh pimpinan dengan pemberian upah secara adil dan diberikannya promosi jabatan. Kelancaran Komunikasi Sesame karyawan.	
<i>Persyaratan Jabatan (X2)</i>	Persyaratan jabatan merupakan suatu rincian tertulis mengenai persyaratan yang harus dipenuhi dan ditetapkan secara sistematis untuk seorang karyawan dalam menempati	1. Tingkat pendidikan pekerja. 2. Jenis kelamin pekerja. 3. Keadaan fisik pekerja 4. Pengetahuan dan kecakapan pekerja.	Pendidikan formal calon pekerja. Laki-laki Atau perempuan. Stamina dan daya tahan pekerja. Bakat, Kemampuan yang ada dalam diri pekerja.	ORDINAL

	jabatan atau posisi tertentu berdasarkan dengan kriteria yang telah ditentukan agar karyawan dapat memangku jabatan dengan baik, berhasil, efektif, efisien dan produktif, dengan demikian ketentuan yang harus dipenuhi dapat diketahui oleh karyawan agar bisa menempati jabatan tertentu dan dapat meningkatkan motivasi kerja dalam diri karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) cabang Tasikmalaya.	5. Batas umur pekerja. 6. Nikah atau belum 7. Minat pekerja	Batas Maksimum usia pekerja. Yang Menyatakan Menikah atau belum. Seberapa besar minat calon pekerja.	
<i>Motivasi Kerja (Y)</i>	Motivasi adalah sebuah dorongan yang di sebabkan oleh hal tertentu atau	1. Kebutuhan psikologis. 2. Kebutuhan rasa aman.	Kebutuhan untuk dapat hidup. Fasilitas untuk keselamatan	ORDINAL

keadaan tertentu yang menimbulkan rangsangan atau keinginan dalam diri seseorang untuk mencapai tujuan individu dan PT. Pos Indonesia (Persero) cabang Tasikmalaya.	3. Kebutuhan sosial. 4. Kebutuhan akan Harga Diri atau Pengakuan. 5. Kebutuuhan aktualisasi.	Dan keamanan diri. hubungan interaksi. Pengakuan Dan pemberian apresiasi. Pengembang an potensi diri.
---	--	---

3.2.2 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan untuk memperoleh hasil penelitian yang

diharapkan, maka dibutuhkan data dan informasi yang akan mendukung penelitian

ini untuk mencapai tujuan penelitian.

3.2.2.1 Jenis Data dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data ordinal yang diambil dari hasil penyebaran kuesioner kepada karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) cabang Tasikmalaya. Jenis data yang akan dikumpulkan dikelompokkan menjadi dua, sesuai dengan sumber-sumber data penelitian. Jenis data tersebut diantaranya sebagai berikut:

1. Data Primer

Data Primer adalah data yang diperoleh peneliti secara langsung dari objek maupun lingkungan yang sedang diteliti. Salah satu cara untuk

mendapatkan data tersebut adalah dengan menggunakan kuesioner yang akan diteliti dan diwawancara. Untuk objek dalam penelitian ini adalah karyawan non manajer di PT. Pos Indonesia (Persero) cabang Tasikmalaya.

2. Data Sekunder

Data Sekunder yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung dari penelitian, misalnya seperti artikel dan dokumen-dokumen organisasi. Data sekunder ini digunakan untuk menunjang dan membantu dalam menguatkan data primer.

3.2.2.2 Populasi Sasaran

Menurut Sugiyono (2016: 148). "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya". Populasi dari penelitian ini adalah karyawan non-manajer PT. Pos Indonesia (Persero) cabang Tasikmalaya, dalam penelitian ini seluruh populasi yang berjumlah 92 orang.

Tabel 3.12
Data karyawan non manajer PT. Pos Indonesia (Persero) cabang Tasikmalaya

No	Pekerjaan	Jenis Kelamin	
		L	P

1	Pimpinan Cabang	11	
2	Staf Dukungan Umum	1	2
3	Staf Keuangan		1
4	Staf Operasional	12	
5	Staf Pelayanan		40
6	Staf Pemasaran	2	2
7	Staf PUPL	1	6
8	Antaran/Kurir	13	
9	Sarana	1	
Jumlah			92

Sumber: PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Tasikmalaya 2021

3.2.2.3 Sampel

Menurut Sugiyono (2016: 149), "Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi". Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah dengan teknik *Sensus*. Karena dalam penelitian ini populasi yang digunakan sebagai objek peneliti sudah homogen yaitu karyawan non-manajer PT. Pos Indonesia (Persero) cabang Tasikmalaya sebanyak 81 orang.

3.2.2.4 Prosedur Pengumpulan Data

1. Wawancara

Wawancara adalah suatu metode penelitian meliputi pengumpulan data melalui interaksi verbal secara langsung antara pewawancara dengan responden.

(1) *Kuesioner*

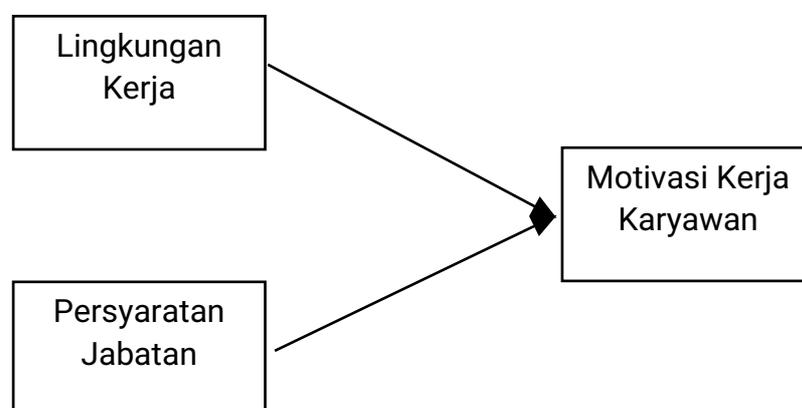
Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuisisioner dalam penelitian ini berhubungan dengan *Lingkungan Kerja dan Persyaratan Jabatan* terhadap *Motivasi Kerja Karyawan* yaitu dengan cara memberikan pertanyaan secara tertulis dan terstruktur kepada karyawan non manajer pada PT. Pos Indonesia (Persero) cabang Kota Tasikmalaya.

(2) Studi Dokumentasi

Studi Dokumentasi yaitu data atau informasi yang di dokumentasikan oleh PT. Pos Indonesia (Persero) cabang Kota Tasikmalaya.

3.3 Model Penelitian

Untuk mengetahui gambaran umum mengenai pengaruh Lingkungan Kerja dan Persyaratan Jabatan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan maka disajikan model penelitian berdasarkan pada kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 3.4

Model Penelitian

Keterangan:

X1 = Lingkungan Kerja

X2 = Persyaratan Jabatan

Y = Motivasi Kerja Karyawan

3.4 Teknik Analisis Data

Data yang diperoleh dari penelitian ini, kemudian dianalisis dengan menggunakan statistik untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja dan Persyaratan Jabatan terhadap Motivasi Kerja karyawan.

3.4.1 Uji Validitas dan Reabilitas

Setelah data yang diperlukan telah diperoleh, data tersebut dikumpulkan untuk kemudian dianalisis dan diinterpretasikan. Sebelum melakukan analisis data, perlu dilakukan uji validitas dan uji reabilitas terhadap kuisisioner yang akan disebarakan.

1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2016:430) Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data "yang tidak berbeda" antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian.

Validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur, mengukur apa yang ingin diukur. Uji validitas dilakukan dengan cara menghitung korelasi dari

masing-masing pertanyaan melalui total skor, dengan rumusan korelasi

product moment. Prosedur uji validitas yaitu membandingkan r hitung dengan r tabel yaitu angka kritik tabel korelasi pada derajat keabsahan ($dk = n-2$) dengan taraf signifikan $\alpha = 5\%$

Kriteria pengujian:

Jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$, maka pertanyaan tersebut valid.

Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$, maka pernyataan tersebut tidak valid.

Untuk mempermudah perhitungan, uji validitas akan menggunakan program SPSS for Window Versi 16.0.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Susan Stainback (dalam Sugiyono:2016:431) menyatakan bahwa "Reabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Dalam pandangan positivistik (kuantitatif), suatu data dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih peneliti dalam obyek yang sama menghasilkan data yang sama, atau peneliti sama dalam waktu berbeda menghasilkan data yang sama, atau sekelompok data bila dipecah menjadi dua menunjukkan data yang tidak berbeda.

Reliabilitas menunjukkan suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk dapat digunakan sebagai alat pengumpul data. Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur gejala-gejala yang sama dan hasil pengukur itu reliabel. Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan teknik *Cronbach*. Untuk mempermudah perhitungan uji reliabilitas akan menggunakan program SPSS for Windows versi 16.0.

Dari hasil perhitungan tersebut, maka kaidah keputusannya adalah Jika

rhitung > rtabel, maka pernyataan reliabel.

Jika rhitung < rtabel, maka pernyataan gugur (tidak reliabel).

3.4.2 Analisis Deskriptif

Teknik pertimbangan data dengan analisis deskriptif, dimana data yang dikumpulkan dan diringkas pada hal-hal yang berkaitan dengan data tersebut seperti: Frekuensi, mean, standar deviasi maupun rangkingnya. Untuk menentukan pembobotan jawaban responden dilakukan dengan menggunakan *skala Likert* untuk jenis pernyataan tertutup yang berskala normal. Sikap-sikap pernyataan tersebut memperlihatkan pendapat positif atau negatif.

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Teknik pertimbangan data untuk menentukan pembobotan jawaban responden dilakukan dengan menggunakan *Skala Likert* untuk jenis pernyataan tertutup yang berskala normal. Sikap-sikap pernyataan tersebut memperlihatkan pendapat positif atau negatif. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 3.13
Formasi Nilai, Notasi & Predikat Masing-masing Pilihan Jawaban Untuk Pernyataan Positif

Nilai	Keterangan	Notasi	Predikat
5	Sangat Setuju	SS	Sangat Tinggi
4	Setuju	S	Tinggi
3	Tidak Ada Pendapat	TAP	Sedang
2	Tidak Setuju	TS	Rendah
1	Sangat Tidak Setuju	STS	Sangat Rendah

Tabel 3.14
Formasi Nilai, Notasi & Predikat Masing-masing Pilihan Jawaban
Untuk Pernyataan Negatif

Nilai	Keterangan	Notasi	Predikat
5	Sangat Tidak Setuju	STS	Sangat Tinggi
4	Tidak Setuju	TS	Tinggi
3	Tidak Ada Pendapat	TAP	Sedang
2	Setuju	S	Rendah
1	Sangat Setuju	SS	Sangat Rendah

Perhitungan hasil kuesioner dengan persentase dan skoring menggunakan rumus sebagai berikut:

$$X = \frac{F}{N} \times 100\%$$

Dimana:

X = jumlah persentase jawaban.

F = jumlah jawaban / frekuensi.

N = jumlah responden.

Setelah diketahui jumlah nilai dari keseluruhan sub variabel dari hasil perhitungan yang dilakukan maka dapat ditentukan intervalnya, yaitu dengan cara sebagai berikut:

$$NJl = \frac{\text{Nilai Tertinggi-Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kriteria Pernyataan}}$$

3.4.3 Metode *Successive Interval*

Analisis Method Of Successive Interval (MSI) digunakan untuk mengubah data yang berskala ordinal menjadi skala interval. Data yang diperoleh merupakan data ordinal, sehingga untuk menaikkan tingkat pengukuran dari ordinal ke interval dapat digunakan metode *successive interval*. Adapun langkah-langkah dari *successive interval* menurut Somantri dan Muhidin (2014: 45) adalah sebagai berikut:

1. Perhatikan (frekuensi) responden (banyaknya responden yang memberikan respon yang ada).
2. Setiap bilangan pada frekuensi dibagi oleh n (karyawan) sehingga diperoleh proporsi.
3. Jumlah P (proporsi) secara berurutan dari setiap responden, sehingga keluar proporsi kumulatif.
4. Proporsi kumulatif (PK) dianggap distribusi normal baku dengan menggunakan tabel distribusi normal baku, hitung nilai z berdasarkan proporsi kumulatif pada setiap alternative jawaban.
5. Hitung $SV = \frac{\text{Density of limit-Density of upper limit}}{\text{area under upper limit-area under lower limit}}$

SV yang nilainya terkecil (harga negatif yang terbesar) diubah menjadi sama dengan satu *transformated scale value*: $Y = SV + SV_{\min}$

3.4.4 Pengujian Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui kondisi data yang digunakan dalam penelitian. Hal ini dilakukan agar diperoleh model

analisis yang tepat. Model analisis regresi linier penelitian ini mensyaratkan uji asumsi terhadap data yang meliputi uji multikolinieritas dengan matriks korelasi antara variabel – variabel bebas, uji heterokedastis dengan menggunakan grafik plot nilai prediksi variabel terikat (ZFRED) dengan residualnya (SRESID), uji normalitas menggunakan uji *Normal P – Plot*, dan uji auto korelasi melalui uji Durbin Watson (DW test).

3.4.4.1 Uji Normalitas

Normalitas data dapat ditentukan dengan melihat histogram atau pola distribusi normal. Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari nilai residunya.

Proses uji normalitas data dilakukan dengan memperlihatkan penyebaran data (titik) pada P-Plot of Regression Standardizer Residual variabel independen, dimana:

- a. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi sumsi normalitas.

3.4.4.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel – variabel independen. Metode untuk mendiagnosa adanya multikolinearitas dilakukan dengan melihat

nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF).

- a. Jika nilai *tolerance* > 0,10 dan VIF < 0,10, maka dapat diartikan bahwa tidak terdapat multikolinearitas pada penelitian tersebut.
- b. Jika nilai *tolerance* < 0,10 dan VIF > 0,10, maka dapat diartikan bahwa terdapat multikolinearitas pada penelitian tersebut.

3.4.4.3 Uji Heterokedastistas

Uji Heterokedastistas dapat dilakukan dengan melihat grafik Scattersplot antara nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digukankan untuk menentukan heterokedastistas, antara lain:

- a. Jika ada pola tertentu, seperti titik – titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan heterokedastistas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas, seperti titik – titik penyebaran diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastistas atau terjadi heteros kedastistas.

3.4.4.4 Uji Autokorelasi

Uji auto korelasi merupakan uji asumsi dalam regresi dimana yang variable depent tidak berkorelasi dengan dirinya sendiri. Maksud dari korelasi dengan dirinya sendiri adalah bahwa nilai dari variabel dependen tidak berhubungan dengan nilai itu sendiri, baik nilai variabel sebelumnya atau nilai periode sesudahnya. Dasar pengambilan nilai keputusan untuk uji autokorelasi:

- Angka D-W dibawah -2 berarti ada autokorelasi positif.
- Angka D-W diantara -2 sampai +2 berarti tidak ada autokorelasi
- Angka D-W diatas +2 berarti ada autokorelasi negative.

3.4.5 Analisis Regresi Berganda

Untuk mengukur pengaruh setiap variabel independen terhadap variabel dependen menurut Arikunto (2014), untuk masalah asosiatif hubungan sebab akibat, teknik statistik yang digunakan adalah regresi berganda dengan rumus sebagai berikut:

$$y = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

Dimana:

y = Motivasi Kerja

x_1 = Lingkungan Kerja

x_2 = Persyaratan Jabatan

a = Konstanta

b = Angka arah atau koefisien regresi yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel independen yang mempunyai nilai tertentu.

3.4.6 Koefisien Korelasi (r)

Adalah suatu nilai koefisien yang dapat menyatakan keeratan hubungan diantara dua variabel pernyataan kuat atau tidak kuat hubungan tersebut akan digunakan tafsiran korelasi menurut tabel r terlampir.

3.4.7 Analisis Koefisien Determinasi dan Non Determinasi (r^2 dan $1-r^2$)

Adalah koefisien determinasi ini digunakan untuk menetapkan

berapa besarnya dalam satuan persen pengaruh perubahan variabel bebas (X) terhadap perubahan variabel terikatnya (Y). Sedangkan variabel koefisien non determinasi digunakan untuk menyatakan pengaruh faktor lainnya selain dari variabel X terhadap variabel Y.

3.4.8 Uji Hipotesis

1. Uji F (Simultan)

Untuk mengetahui tingkat signifikan secara bersama-sama pengaruh variabel independen dan dependen digunakan uji F.

Adapun kriteria secara simultan dengan tingkat keyakinan 95 persen atau α 0,05 dan derajat kebebasan (df)(kl) maka:

$$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$$

Lingkungan kerja dan persyaratan jabatan tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Tasikmalaya.

$$H_a \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq 0$$

Lingkungan kerja dan persyaratan jabatan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Tasikmalaya.

2. Uji T (Parsial)

Untuk mengetahui tingkat signifikan secara parsial apakah masing-masing variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen digunakan uji T.

Kriteria Hipotesis secara Parsial:

Ho2 : $\beta_2 = 0$ Secara parsial persyaratan jabatan tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Tasikmalaya.

Ha2 : $\beta_2 \neq 0$ Secara parsial persyaratan jabatan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Tasikmalaya.

Dengan derajat kebebasan (df) = k dan (n-k-1) dan tingkat kepercayaan 95% atau $\alpha = 0,05$, maka:

Ho ditolak jika $\alpha (0,05) < sig$

Ho diterima jika $\alpha (0,05) > sig$

Untuk mempermudah perhitungan dalam penelitian ini digunakan program SPSS dan *Microsoft Office Exel 2010*.