

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset terpenting di dalam suatu organisasi, karena dapat memberikan kontribusi yang maksimal dalam pencapaian tujuan dari organisasi. Dalam perkembangan dunia bisnis yang semakin meningkat, maka semakin tinggi pula tingkat persaingan dalam bidang usaha salah satunya dalam sektor industri. Untuk mendapatkan hasil kinerja yang optimal sumber daya manusia harus dikelola dengan sebaik mungkin, sehingga sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan merasa nyaman dalam menjalankan tugasnya dan mendapatkan hasil yang maksimal. Menurut Hasibuan (2005) era gobalisasi saat ini dalam dunia usaha ditandai dengan terbukanya persaingan yang ketat di segala bidang. Tujuan organisasai dapat direalisasikan dengan melakukan pengeolahan sumbar daya manusia yang baik. Ada beberapa cara yang dapat di tempuh untuk menciptakan atau membentuk sumber daya manusia yang baik dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan yaitu dengan merekrut tenaga kerja yang berkualita serta dengan memperbaiki kualitas tenaga kerja yang telah dimiliki yaitu melalui pelatihan dan menciptakan iklim perusahaan yang baik, adanya motivasi yang baik serta kompensasi yang baik dan adil, yang akan perbengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Perusahaan dalam rangka mengembangkan sumber daya manusia perlu memperhatikan kepuasan kerja karyawanya. Suatu perusahaan tentu membutuhkan karyawan yang mampu bertanggung jawab atas pekerjaannya dan

terhadap perusahaannya tempat mereka bekerja, perusahaan harus berusaha agar karyawan memperoleh kepuasan kerja atas hasil kerja mereka. Ketidakpuasan menjadi titik awal pada munculnya masalah-masalah dalam organisasi seperti konflik sesama pekerja, tingkah absensi yang tinggi dan adanya pemogokan Robbins (2015).

Hasibuan (2009:202) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaann dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Apabila kepuasan kerja yang dirasa oleh karyawan rendah akan memberikan dampak negatif terhadap perusahaan karena kinerja karyawan akan menurun dan akibatnya perusahaan akan terganggu.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah motivasi kerja (Fredick Hezberg, dkk Wirawan, 2013). Karna kepuasan kerja tidak dapat dipisahkan oleh motivasi kerja yang seringkali merupakan harapan bagi karyawan sebab motivasi kerja dapat memberikan kepuasan kerja yang tinggi, kepuasan akan tinggi apabila keinginan dan kebutuhan karyawan terpenuhi. Menurut Hasibuan (2000:95) dalam Yusron Rozzaid (2015) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan gairah kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan berintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan yang diinginkan. Motivasi secara keseluruhan proses pemberian motivasi bekerja kepada bawahannya sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan

ekonomis (siagian,2008:67). Dikutip dari Ronald James Luly dan Jantje L. Sepang.

faktor lain yang mempengaruhi kepuasan karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan tidak kalah penting untuk diperhatikan manajemen, lingkungan kerja yang nyaman dapat tercipta jika memperhatikan unsur-unsur yang ada di lingkungan kerja, baik lingkungan kerja fisik ataupun non fisik. Menurut Afandi (2016:51) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat – alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya,

sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Menurut (Nitisemito dalam Nuraini 2013:97) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.

Selain motivasi dan lingkungan kerja, kompensasi juga sering kali dianggap sebagai pemicu utama ketidakpuasan karyawan dalam bekerja. Tanpa kompensasi yang layak, organisasi akan kewalahan dalam mempertahankan keinginan karyawan, kompensasi merupakan aspek yang berarti bagi pegawai karena, bagi pegawai besarnya kompensasi merupakan ukuran nilai hasil kerja

mereka. Menurut Hasibuan (2013: 117) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung ataupun tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas yang diberikan kepada perusahaan. Pemberian kompensasi yang tepat sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Tidak dipungkiri adanya pemberian kompensasi oleh perusahaan berupa hadiah, bonus maupun penghargaan dapat memberikan dampak yang positif bagi karyawan.

PT. Puma Logistics International merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang jasa freight forwarder. Didirikan sejak tahun 2005 oleh Bapak Arief Tejo Sumartono dan Bapak Santoso Prayoga . PT. Puma Logistics Indonesia mempunyai visi “Puma logistics International membentuk kemitraan yang kuat tak tertandingi oleh kompetitor, fokus pada pelanggan yang menjadi mitra dan siap bersaing di Era Global”.

PT. Puma Logistics International mempunyai satu kantor pusat di Surabaya dan 2 cabang di Denpasar dan Semarang, penelitian ini dilakukan di kantor pusat di Surabaya. Saat ini PT. Puma Logistics International di hadapkan dengan masalah meningkatnya jumlah absensi karyawan selama tiga tahun terakhir. Untuk mengetahui jumlah karyawan yang tidak hadir dapat dilihat di tabel berikut :

Tabel 1. 1 Data Absensi karyawan selama tahun 2018-2020

Tahun	Jumlah karyawam	Sakit		Alpa		Izin		Total	
018	35	2	5,71%	4	11,42%	3	8,57%	9	25,71%
2019	35	4	11,42%	4	11,42%	5	14,28%	13	37,14%
2020	35	5	14,28%	7	20%	7	20%	19	54,28%

Sumber: PT. Puma Logistics Indonesia

Dilihat dari tabel 1.1 dapat diketahui tingkat absensi karyawan pada tahun 2018 – 2019 mengalami peningkatan yang cukup signifikan dari tahun ketahun. Pada tahun 2018 total ketidakhadiran berjumlah 9, dan pada tahun 2019 total ketidakhadiran berjumlah 13, peningkatan ini terus berlanjut pada tahun 2020 total ketidakhadiran berjumlah 19. Berdasarkan hasil wawancara dari beberapa karyawan diperoleh keterangan bahwa, tidak adanya jenjang karir di PT Puma Logistics International jenjang karir di PT Puma Logistics International cenderung stagnan membuat karyawan tidak bersemangat dalam bekerja sehingga mengindikasikan adanya masalah di motivasi kerja . Dalam penelitian terdahulu Endo dan Thomas (2010) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh di kepuasan karyawan. Selain itu terdapat permasalahan terkait lingkungan kerja di PT Puma Logistics Indonesia, seperti kurangnya pencahayaan yang dapat mengganggu aktivitas karyawan dalam bekerja dan juga kurangnya suhu ruangan yang dapat membuat karyawan kurang merasa nyaman saat bekerja. Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan (Khaidir Anas 2011) adanya pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap kepuasan karyawan.

Kompensasi di PT. Puma Logistics Indonesia masih relatif rendah karena karyawan kurang merasa puas terhadap reward yang di berikan, karyawan juga mengeluh dan merasa tidak puas atas insentif yang diterima tidak sesuai dengan apa yang dikerjakan. Agar kualitas kerja karyawan dan kepuasan karyawan meningkat perusahaan harus memperhatikan insentif yang diberikan. Dan dalam penelitian sebelumnya yang dilakukan (I Putu Satria & Komang 2014) menyatakan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi dengan kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang diatas penulis tertarik meneliti pengaruh antara variabel motivasi, lingkungan kerja, kompensasi dan kepuasan kerja. Peneliti memandang perlu adanya suatu penelitian pada karyawan PT. Puma Logistics Indonesia untuk menyelesaikan skripsi dengan mengambil judul **“Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja PT Puma Logistics Internasional**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah motivasi mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Puma Logistics Indonesia ?
2. Apakah lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Puma Logistics Indonesia ?

3. Apakah kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Puma Logistics Indonesia ?

1.3 Tujuan penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini sebagai berikut

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kepuasan karyawan PT. Puma Logistics Indonesia.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan karyawan PT. Puma Logistics Indonesia.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan karyawan PT. Puma Logistics Indonesia.

1.4 Manfaat penelitian

Dari penelitian yang dilakukan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak antara lain sebagai berikut :

1. Bagi perusahaan
Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan informasi serta bahan pertimbangan untuk evaluasi dalam menentukan strategi bisnis yang efisien dimasa yang akan datang
2. Bagi fakultas ekonomi dan bisnis
Menambah referensi bagi peneliti lain untuk melakukan penelitian lanjutan dan pembahasan yang lebih mendalam di masa yang akan datang.