

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dalam kegiatan suatu perusahaan logistik faktor tenaga kerja (karyawan) mempunyai pengaruh besar. Hal ini dikarenakan tenaga kerja (karyawan) yang menjalankan semua proses berlangsungnya kegiatan Logistik tersebut. Karyawan pada hakekatnya merupakan salah satu unsur yang menjadi sumber daya dalam perusahaan. Sumber daya inilah yang menjalankan dan membantu berlangsungnya kegiatan logistik di perusahaan tersebut. Sumber daya manusia (SDM) dalam konteks bisnis merupakan orang yang bekerja dalam suatu organisasi yang sering pula disebut karyawan atau pekerja. Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset yang paling berharga dalam perusahaan, tanpa manusia maka sumber daya perusahaan tidak akan dapat menghasilkan laba atau menambah nilainya sendiri. Manajemen sumber daya manusia didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia, bukan mesin, dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis. Manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan kebijakan dan praktek-praktek yang perlu dilaksanakan oleh manajer, mengenai aspek-aspek sumber daya manusia dari manajemen kerja¹. Dalam Kegiatan Operasi Perusahaan Logistik Faktor tenaga kerja Karyawan terutama *Driver* merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang penting

¹Widya Silvianti: *E-Book Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Depok: Staffsite Universitas Gunadharma, 2010), h.1

untuk tercapainya tujuan dari perusahaan tersebut. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia dengan sebaik mungkin, Sebab kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya dilihat dari keunggulan teknologi dan dana yang dimiliki, tetapi faktor manusia juga merupakan faktor yang dianggap penting.

Karyawan pada suatu organisasi merupakan asset terpenting dalam pencapaian tujuan suatu organisasi, di mana karyawan mampu menghasilkan produktivitas yang baik dan dapat memberikan kontribusi yang besar dalam menjalankan aktivitas di suatu organisasi. Rencana pada suatu organisasi atau dalam suatu perusahaan akan berjalan dengan baik jika didalam organisasi tersebut memiliki kerjasama yang baik. Melalui perencanaan sumber daya manusia yang baik dan matang produktivitas yang sudah ada dapat ditingkatkan . Hal ini dapat diwujudkan melalui adanya penyesuaian, seperti adanya peningkatan kepuasan kerja karyawan. CV. Samanda Transportation bergerak di bidang logistik di mana sesuai dengan Visi Misinya CV ini selalu akan mengembangkan dan mengoptimalkan kualitas pelayanan Jasa perusahaan dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusianya perusahaan ini terus menerus berusaha untuk meningkatkan produktivitas dan profitabilitas bagi perusahaan. Dalam meningkatkan produktivitas karyawan Bagian Sumber Daya Manusia dalam perusahaan haruslah memperhatikan kepuasan kerja para karyawannya, karena setiap pekerjaan di bidang apapun selain membutuhkan kemampuan dan kecakapan pribadi dibalik itu semua juga dibutuhkan kepuasan kerja. Jika keinginan dan kebutuhan karyawan sesuai dengan kriteria dan ekspektasi

karyawan, maka akan tercipta adanya kepuasan kerja karyawan. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan mengalami tingkat kepuasan yang berbeda-beda satu dengan yang lainnya. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual, setiap individual memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianutnya². Kepuasan kerja karyawan dapat dilihat bahwa pekerjaan tidak hanya sekedar melakukan pekerjaan, tetapi terkait juga dengan aspek lain seperti melakukan interaksi dengan teman sekerja, atasan, mengikuti aturan-aturan dan lingkungan kerja tertentu yang seringkali tidak memadai atau kurang disukai³, Salah satu bentuk ungkapan dari kepuasan kerja dari seorang karyawan dapat diungkapkan dengan ketidakhadiran hal tersebut dapat dilihat dari Tabel 1.1 dibawah ini.

Tabel 1.1
Realisasi Penjualan Jasa

TARGET MARKET					REALISASI				
Jan	Feb	Mar	Apr	Total	Jan	Feb	Mar	Apr	Total
27	24	27	27	105	20	15	25	27	87
				100%					83%

Sumber data : CV. Samanda Transportation (2015)

Dari target market yang seharusnya 105 *customer* (pelanggan) yang harus tercapai , tetapi yang berhasil direalisasikan hanya 87 *customer* (pelanggan) terdapat perbedaan gap sebesar 17% dari total presentase realisasi target perusahaan pada tabel diatas. Sehingga pelanggan atau customer baru susah

²Hany T. Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE, 1994), h.192

³Marihot Tua E. Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*, (Jakarta: Grasindo, 2002), h.291

didapatkan , dan pelanggan yang lama atau yang sudah ada menjadi terbengkalai. Selain dari banyaknya jumlah ketidakhadiran yang tidak dapat direalisasikan kepuasan kerja karyawan juga dapat terlihat dari table kehadiran terhadap penjualan

Tabel 1.2
Pengaruh Kehadiran terhadap target penjualan jasa angkutan

Target Perusahaan					Realisasi				
Jan	Feb	Mar	Apr	Total	Jan	Feb	Mar	Apr	Total
245	196	210	210	861	120	140	150	120	530
				100%					62%

Sumber data : CV. Samanda Transportation (2015)

Dapat dilihat dari Tabel 1.2 Total target market penjualan jasa angkutan pada CV Samanda sangat menurun hingga 62%. Terbukti ketidakhadiran karyawan sangat berpengaruh bagi perusahaan dan dapat menghambat laju perkembangan perusahaan sendiri. Kepuasan Kerja juga dapat dilihat dari banyaknya Jumlah *Turn Over* yang ada perusahaan yang bersangkutan. Jumlah presentase *Turn Over* pada CV Samanda sendiri dapat dilihat dari data hasil pra riset dibawah ini:

$$\text{Turn Over} = \frac{\text{Karyawan Keluar}}{\text{Karyawan Masuk}} \times 100\%$$

$$= \frac{10}{24} = 41,67\%$$

24

Bisa Dilihat dari data *Turn Over* dari perusahaan yang terbesar terjadi pada tahun 2015. Dari data diatas setelah diolah oleh perusahaan ternyata *Turn Over* yang terjadi pada perusahaan CV. Samanda Transportation sendiri

sebesar 41, 67% . Hal ini dapat mengindikasikan adanya ketidakpuasan kerja pada karyawan CV. Samanda *Transportation*, Menurut Simamora⁴ sendiri rata rata jumlah presentase karyawan yang normal adalah sebesar 4% per tahun. Lalu setelah itu kita akan melihat data mengenai gaji karyawan CV. Samanda *Transportation*

Tabel 1.3
Sample data gaji karyawan CV. Samanda Transportation

NO	NAMA KRYAWAN	JABATAN	TAHUN MASUK	GAJI POKOK
1	LINDA	DIREKTUR	2004	-
2	JHONARD	MANAGER	2004	5,000,000
3	DWI WAHYUNI	STAFF ADMIN.	2004	2,500,000
4	HILDA SILALAH	ACCOUNTING	2004	2,500,000
5	AGUS BUDIARTO	MARKETING	2004	2,500,000
6	SAUT	OPERASIONAL	2004	2,500,000
7	S.SIMARMATA	MEKANIK	2007	3,000,000
8	AMIR	STAFF.HRD	2004	2,000,000
9	HENDRA S.	DRIVER	2010	1,500,000
10	DONALD T.	DRIVER	2013	1,200,000
11	ONDY	DRIVER	2014	1,200,000
12	PUTRA	DRIVER	2013	1,200,000
13	SYAHRUDIN	DRIVER	2013	1,200,000
14	SURYANA	DRIVER	2013	1,200,000
15	CHRISTOFER P.	DRIVER	2014	1,200,000
16	TOYIP	DRIVER	2014	1,200,000
17	TAUFIK	DRIVER	2014	1,200,000
18	SUHARDIANTO	DRIVER	2015	1,200,000
19	JEKMAN SIAGIAN	DRIVER	2015	1,200,000
20	GUNAWAN S.	DRIVER	2015	1,200,000
21	SOEWARNO	DRIVER	2015	1,200,000
22	YONO	DRIVER	2008	1,200,000
23	SIHOL	DRIVER	2013	1,200,000
24	HARRYS A.	DRIVER	2013	1,200,000
25	HENDRY	DRIVER	2013	1,200,000

Sumber data : CV. Samanda Transportation (2016)

⁴Henry, Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (STIE YKPN Yogyakarta, 1999)

Terlihat dari beberapa sample daftar gaji seorang *driver* sangat kurang untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari *driver*. Terlihat adanya perbedaan yang cukup jauh dan tidak seimbang antara gaji atasan yang begitu tinggi dengan gaji *driver* yang sangat rendah, untuk itu dapat disimpulkan bahwa dari data tersebut seorang *driver* yang bekerja di CV. Samanda Transportation memiliki ketidakpuasan kerja terhadap kompensasi yang mereka terima, hal ini terbukti bahwa kompensasi sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja seorang karyawan di suatu perusahaan tempat dia bekerja. Lalu pada Tabel ke 6 kita akan melihat data mengenai Lingkungan kerja pada perusahaan CV. Samanda Transportation.

Tabel 1.4
Hasil Penelitian Pra riset Lingkungan Kerja

No	Indikator Lingkungan Kerja	STS	TS	N	S	SS	Keterangan
1.	Fasilitas anda terpenuhi selama menjadi karyawan.	2,56%	2,56%	0,16%	1,96%	0	Tidak Puas
2.	Komunikasi anda baik dengan atasan maupun dengan rekan sekerja anda.	0,64%	10,24%	0	0,36%	0,16%	Tidak Puas
3.	Memiliki kebebasan untuk menggunakan penilaian atau pendapat anda sendiri	1,96%	3,24%	0,36%	0,64%	0,16%	Tidak Puas
4.	Anda memiliki kesempatan untuk menggunakan kemampuan anda.	2,56%	5,76%	0,16%	0,16%	0,04%	Tidak Puas
5.	Kondisi tempat anda bekerja terjamin keamanannya	3,24%	5,76%	0,16%	0,16%	0	Tidak Puas
6.	Terdapat suara bising yang mengganggu aktivitas anda.	0,16%	0,16%	0,04%	6,76%	1,96%	Tidak Puas
7.	Anda melakukan pekerjaan sesuai dengan metode dari dalam diri sendiri.	0,16%	5,76%	1%	1%	0,04%	Tidak Puas

Sumber data: diolah oleh Peneliti

Pada CV. Samanda *Transportation* tempat dilakukannya pra riset oleh peneliti terlihat mengenai permasalahan yang cukup kompleks mengenai

Lingkungan kerja karyawan di perusahaan itu sendiri. Berdasarkan hasil pra riset dimana data diolah dari 25 sample karyawan. Faktor pertama yang mempengaruhi Lingkungan kerja yaitu karyawan memiliki masalah komunikasi yang kurang baik dengan atasan maupun dengan rekan sekerja mereka. Berdasarkan Tabel 1.6 sebesar 0,64% responden sangat tidak setuju bahwa mereka memiliki komunikasi yang baik dengan atasan maupun dengan rekan sekerja mereka, lalu 10,24% tidak setuju, 0% netral 0,36% setuju dan 0,16% sangat setuju. Karena dari berbagai pernyataan dari data diatas dan saya selaku peneliti mendapatkan kesimpulan bahwa sebagian besar karyawan terutama *driver* di Perusahaan CV. Samanda tidak puas terhadap Lingkungan kerja mereka, terutama pada masalah komunikasi antara atasan dengan rekan kerja mereka yang kurang baik.

Dari hasil observasi peneliti dan dari data pendukung yang berasal dari perusahaan diatas (Data realisasi kehadiran karyawan, data target penjualan perusahaan dan data *Turn Over* karyawan, data kompensasi dan data lingkungan kerja karyawan dapat disimpulkan oleh peneliti bahwa pada CV. Samanda sendiri terjadi ketidakpuasan kerja pada karyawan yang bekerja disana. hal ini tentu dapat mengganggu jalannya perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ada. Oleh sebab itu, peneliti terpacu untuk meneliti lebih tentang kompensasi dan lingkungan kerja serta pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan Latar belakang yang telah diuraikan maka, Penelitian ini berjudul **“Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada CV. Samanda Transportation.”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang masalah diatas, maka pokok permasalahan yang dihadapi pada penelitian kali ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, Kepuasan kerja karyawan pada CV. Samanda Transportation?
2. Bagaimanakah pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan?
3. Bagaimanakah Lingkungan kerja berpengaruh pada kepuasan kerja Karyawan?
4. Apakah kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama- sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Samanda Transportation?

1.3 Tujuan Penelitian

Ada beberapa tujuan penelitian dalam tugas akhir ini, Tujuan penelitian tersebut adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui gambaran pengaruh kompensasi ,lingkungan kerja, kepuasan kerja karyawan CV. Samanda Transportation
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Kompensasi terhadap kepuasan kerja
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

4. Untuk mengetahui bagaimana kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Samanda Transportation.

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak diantaranya, bagi peneliti sendiri, bagi perusahaan, bagi pembaca, bagi peneliti selanjutnya dan bagi ilmu pengetahuan.

1. Bagi Peneliti

- a. Dengan penelitian ini diharapkan peneliti dapat menerapkan ilmu yang telah dipelajari, khususnya ilmu manajemen sumber daya manusia yang telah dipelajari dalam perkuliahan, dan menambah pengalaman juga wawasan serta belajar sebagai praktisi dalam menganalisis suatu masalah kemudian mengambil keputusan dan juga kesimpulan.
- b. Membantu untuk memahami mengenai pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

2. Bagi Pembaca

- a. Sebagai sumber informasi mengenai kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja dalam suatu perusahaan
- b. Menjadi sumber referensi dalam bahan penelitian yang sudah ada.

3. Bagi Perusahaan CV. Samanda Transportation

- a. Dari hasil penelitian ini diharapkan bisa dijadikan sebagai bahan masukan bagi perusahaan dalam menentukan langkah yang diambil terutama dalam bidang SDM yang berkaitan dengan kompensasi, Lingkungan kerja dan juga kepuasan kerja Karyawan
- b. Dari hasil penelitian ini juga bisa dijadikan bahan evaluasi untuk meningkatkan kemajuan perusahaan kearah yang lebih baik lagi.
- c. Sebagai landasan dan pertimbangan dalam pembuatan dan kebijakan perencanaan SDM selanjutnya.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Menambah referensi dan memberikan rujukan tambahan bagi peneliti lain yang ingin meneliti tentang kompensasi, Lingkungan kerja, dan kepuasan kerja karyawan.

5. Bagi Ilmu Pengetahuan

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi sebuah media dalam pengembangan ilmu pengetahuan dalam bidang kompensasi, Lingkungan kerja, dan kepuasan kerja karyawan.