

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi memberikan pengaruh dan dorongan yang besar untuk perusahaan agar tetap bertahan dan berkembang di dalam masyarakat. Kekuatan pertama dalam perusahaan adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia di dalam perusahaan merupakan suatu yang sangat penting untuk menjalankan roda perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sumber Daya Manusia yang berkualitas sangat dibutuhkan saat ini. Sumber Daya Manusia (SDM) yang memiliki prestasi kerja dan produktivitas yang baik akan berdampak positif bagi kinerjanya dan pada akhirnya dapat mendukung perusahaan mencapai tujuan. Oleh karena itu perusahaan harus memberikan timbal balik kepada karyawan dalam bekerja yaitu dengan memperhatikan faktor kepuasan kerja para karyawan. Menurut Hasibuan (2016, p.202), kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.

PT. Perdana Adhi Lestari merupakan salah satu perusahaan distribusi *food and non food* yang kegiatan utamanya adalah memasarkan produk seres, nutrifood, dynea, lasegar dan pocari. PT. Perdana Adhi Lestasi terdiri dari beberapa divisi, seperti: divisi *accounting* yang bertugas untuk menyajikan laporan keuangan dan mengarsipkan semua dokumentasi perusahaan, divisi *finance* yang bertanggung jawab atas semua transaksi keuangan perusahaan baik penerimaan maupun pengeluaran perusahaan, divisi HRD yang bertugas untuk menangani semua kegiatan yang berhubungan dengan sumber daya manusia termasuk dalam absensi karyawan, rekrutmen, pemutusan kerja dan perhitungan kompensasi, divisi pemasaran yang bertugas untuk memasarkan produk. Selain itu terdapat juga divisi gudang dan *purchasing*, dimana divisi gudang bertanggung jawab atas persediaan barang dagang perusahaan dan

divisi *purchasing* bertanggung jawab atas pembelian persediaan barang dagang.

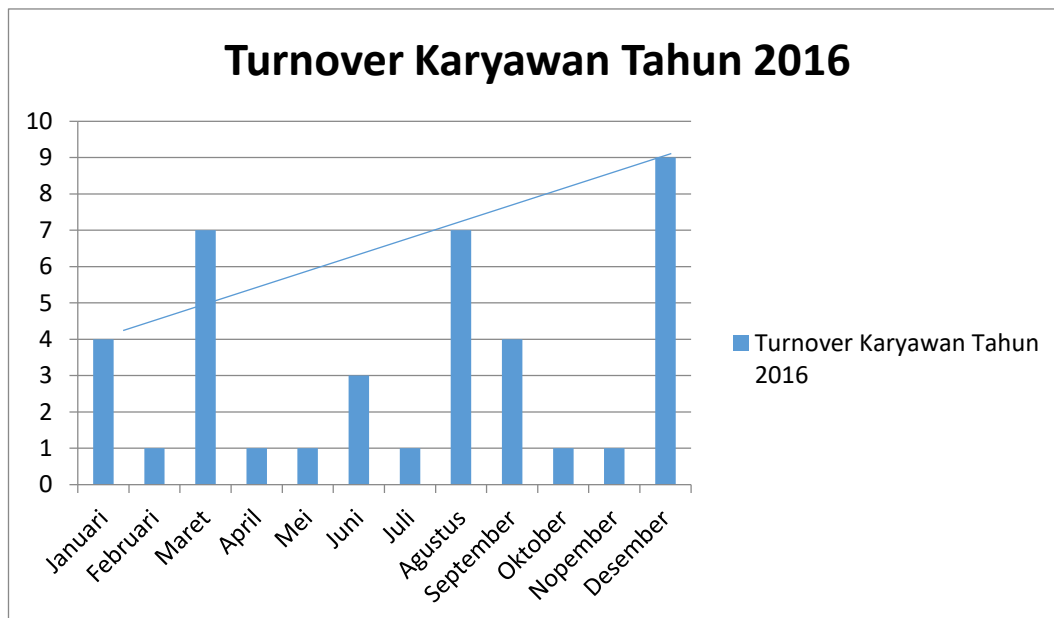
Berdasarkan hasil informasi diketahui bahwa tingkat perputaran karyawan (*turnover*) pada PT. Perdana Adhi Lestari Bandar Lampung relatif tinggi karena rata-rata karyawan hanya bertahan kerja 1-2 Tahun bahkan mayoritas karyawan keluar di masa kerja kurang dari 1 tahun yaitu 3 bulan setelah masa training selesai. Banyak karyawan yang setelah selesai training memutuskan untuk berhenti bekerja. Berikut penulis sajikan data perputaran karyawan PT. Perdana Adhi Lestari Bandar Lampung pada tahun 2016 yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1.1 Perputaran Karyawan Pada PT Perdana Adhi Lestari Bandar Lampung Tahun 2016

Bulan	Karyawan Keluar (Orang)	Masa Kerja Sampai Karyawan Keluar	Karyawan Masuk (Orang)	Total Karyawan (Orang)
Januari	4	2 orang, masa kerja 3 Bulan 1 orang, masa kerja 4 Bulan 1 orang, masa kerja 13 Bulan	4	102
Februari	1	1 orang, masa kerja 3 Bulan	0	101
Maret	7	3 orang, masa kerja 3 Bulan 1 orang, masa kerja 4 Bulan 1 orang, masa kerja 6 Bulan 1 orang, masa kerja 9 Bulan 1 orang, masa kerja 11 Bulan	5	99
April	1	1 orang, masa kerja 3 Bulan	2	100
Mei	1	1 orang, masa kerja 15 bulan	0	99
Juni	3	3 orang, masa kerja 3 Bulan	2	98
Juli	1	1 orang, masa kerja 4 Bulan	0	97
Agustus	7	1 orang, masa kerja 5 Bulan 2 orang, masa kerja 4 Bulan 4 orang, masa kerja 13 bulan	10	100
September	4	2 orang, masa kerja 3 Bulan 2 orang, masa kerja 17 bulan	5	101
Oktober	1	1 orang, masa kerja 14 bulan	0	100
Nopember	1	1 orang, masa kerja 20 bulan	0	99
Desember	9	9 orang, masa kerja 4 Bulan	10	100
Jumlah (Orang)	40		38	100

Sumber: PT. Perdana Adhi Lestari Bandar Lampung (2016)

**Gambar 1.1 Grafik Perputaran Karyawan (*Turnover*)
Pada PT Perdana Adhi Lestari Bandar Lampung Tahun 2016**



Sumber: PT. Perdana Adhi Lestari Bandar Lampung (2016)

Berdasarkan data di atas diketahui bahwa *turnover* atau perputaran karyawan pada tahun 2016 mengalami peningkatan. Peningkatan perputaran karyawan (*turnover*) ini mengindikasikan bahwa tingginya tingkat ketidakpuasan kerja karyawan. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Hasibuan (2016, p.202), yang menyatakan bahwa indikator kepuasan kerja dapat diukur dengan *turnover*. *Turnover* yang kecil maka kepuasan kerja karyawan baik dan sebaliknya jika *turnover* karyawan besar maka kepuasan kerja karyawan di perusahaan kurang. Aspek kepuasan yang ditemukan berhubungan dengan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi meliputi kepuasan akan gaji dan promosi, kepuasan atas supervisor yang diterima, kepuasan dengan rekan kerja dan kepuasan akan pekerjaan dan isi kerja. Dengan demikian tingkat perputaran karyawan (*turnover*) yang tinggi mengindikasikan rendahnya kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara diketahui bahwa faktor penyebab ketidakpuasan kerja karyawan adalah beban kerja. Beban kerja menurut

Meshkati dalam Astianto dan Suprihhadi (2014, p.5) dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Fenomena beban kerja yang terjadi dalam perusahaan yaitu beban kerja yang semakin lama semakin berat. Fenomena ini terindikasi dari semakin luasnya market penjualan PT. Perdana Adhi Lestari Bandar Lampung yaitu market yang semula hanya di lingkungan Bandar Lampung, saat ini market tersebar hingga ke seluruh kabupaten di provinsi Lampung sehingga karyawan dituntut untuk dapat memasarkan produk hingga kabupaten tidak hanya dalam kota madya Bandar Lampung saja. Selain itu semakin lama produk yang dipasarkan semakin banyak, hingga saat ini tercatat lebih dari 50 jenis produk yang dipasarkan. Luasnya jangkauan market penjualan perusahaan dan terus bertambahnya produk yang dipasarkan tanpa adanya penambahan karyawan menambah beban kerja bagi karyawan yang menyebabkan karyawan merasa tidak puas.

Selain beban kerja yang semakin lama semakin meningkat, karyawan juga mengeluhkan kompensasi yang diterimanya. Mathis dan Jackson (2011, p.118) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Fenomena yang terjadi adalah gaji yang diterima karyawan hanya sebatas gaji pokok tanpa adanya bonus. Hal ini terindikasi dari target penjualan yang terus meningkat yang mengakibatkan karyawan tidak dapat menikmati bonus yang biasanya dapat diperolehnya saat target penjualan belum meningkat. Berikut penulis sajikan data bonus karyawan PT. Perdana Adhi Lestari Bandar Lampung yang dapat dilihat pada tabel 1.2.

Tabel 1.2 Daftar Bonus Karyawan PT. Perdana Adhi Lestari Bandar Lampung

Keterangan	Bonus
Rp. 300.000.000 - Rp. 349.999.999	Rp. 100.000
Rp. 350.000.000 - Rp. 399.999.999	Rp. 300.000
Rp. 400.000.000 – Rp. 449.999.999	Rp. 400.000
Rp. 450.000.000 – Rp. 499.999.999	Rp. 500.000

Keterangan	Bonus
Rp. 500.000.000 – Rp. 549.999.999	Rp. 600.000
Rp. 550.000.000 – Rp. 599.999.999	Rp. 700.000
Rp. 600.000.000 – Rp. 649.999.999	Rp. 750.000
Rp. 650.000.000 – Rp. 699.999.999	Rp. 800.000
Rp. 700.000.000 – Rp. 749.999.999	Rp. 1.000.000
Rp. 750.000.000 – Rp. 799.999.999	Rp. 1.200.000
Rp. 800.000.000 – Rp. 999.999.999	Rp. 1.350.000
Di atas Rp. 1.000.000.000	Rp. 1.500.000

Sumber: PT. Perdana Adhi Lestari Bandar Lampung (2017)

Berdasarkan tabel 1.2 diketahui bahwa semakin tinggi tingkat pencapaian target maka semakin tinggi bonus yang akan diterima karyawan, akan tetapi karyawan menilai bahwa target penjualan tersebut terlalu tinggi sehingga kecil kemungkinan karyawan dapat mencapai target dan menikmati bonus. Selain itu setiap tahunnya terdapat bonus tahunan yang dibagikan pada bulan Desember sebesar Rp. 250.000,00 per karyawan. Akan tetapi pada tahun 2016 kebijakan tersebut dihapuskan sehingga karyawan merasa kecewa dengan dihapuskannya bonus tahunan.

Berdasarkan fenomena tersebut maka dapat dinyatakan bahwa ketidakpuasan kerja yang terjadi berhubungan dengan pekerjaan itu sendiri terkait dengan beban kerja yang semakin lama semakin berat dan kompensasi terkait dengan ketidakmampuan karyawan untuk mendapatkan bonus karena target pekerjaan yang terlalu tinggi. Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan menganalisis sejauh mana beban kerja dan kompensasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Dengan demikian penelitian ini akan dilakukan dengan judul: **“Analisis Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Perdana Adhi Lestari Bandar Lampung”**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Perdana Adhi Lestari Bandar Lampung?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Perdana Adhi Lestari Bandar Lampung?
3. Bagaimana pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Perdana Adhi Lestari Bandar Lampung?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Ruang lingkup subjek pada penelitian ini adalah karyawan PT. Perdana Adhi Lestari Bandar Lampung.

1.3.2 Ruang Lingkup Objek

Pada penelitian ini adalah beban kerja, kompensasi dan kepuasan kerja karyawan PT. Perdana Adhi Lestari Bandar Lampung.

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Ruang lingkup penelitian ini adalah PT. Perdana Adhi Lestari Bandar Lampung yang beralamatkan di Jalan Soekarno Hatta No. 1, Kel. Tanjung Baru, Kec. Sukabumi Bandar Lampung.

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Waktu penelitian di mulai dari sejak pengambilan tugas akhir dalam waktu yang ditentukan mulai Maret 2017 sampai dengan Oktober 2017.

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Pengetahuan

Penelitian ini mengacu pada ilmu manajemen sumber daya manusia yang membahas tentang beban kerja, kompensasi dan kepuasan kerja.

1.4 Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan beberapa tujuan. Adapun tujuan dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Perdana Adhi Lestari Bandar Lampung.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Perdana Adhi Lestari Bandar Lampung.
3. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Perdana Adhi Lestari Bandar Lampung.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dengan dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.5.1 Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan peneliti dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya terkait dengan pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kepuasan.

1.5.2 Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi manajemen perusahaan PT. Perdana Adhi Lestari Bandar Lampung dalam mengambil keputusan guna meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

1.5.3 Bagi Insitusi IIB Darmajaya

Menambah referensi perpustakaan Fakultas Bisnis dan Ekonomi IIB DARMAJAYA.

1.5.4 Bagi Penelitian Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi untuk melakukan penelitian selanjutnya yang akan membahas tentang pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai penelitian yang dilakukan, maka penulis menyusun suatu sistematika penulisan yang berisi informasi mengenai materi dan hal yang terbatas dalam tiap-tiap bab. Adapun sistematika penulisan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I: PENDAHULUAN

Dalam bab ini berisi tentang latar belakang masalah terkait dengan beban kerja, kompensasi dan kepuasan kerja, perumusan masalah dalam penelitian, ruang lingkup penelitian, tujuan dilakukannya penelitian, manfaat yang dapat diperoleh dari hasil penelitian, dan sistematika penulisan penelitian.

BAB II: LANDASAN TEORI

Dalam bab ini berisi tentang teori-teori yang mendukung penelitian yang akan dilakukan oleh penulis yang berkaitan dengan beban kerja, kompensasi dan kepuasan kerja, penelitian terdahulu yang pernah melakukan penelitian tentang pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja, kerangka pemikiran penelitian dan hipotesis atau hasil dugaan sementara penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini berisi tentang jenis penelitian, sumber data penelitian, metode dalam pengumpulan data penelitian, populasi dan sampel penelitian, variabel yang digunakan dalam penelitian, definisi operasional dari masing-masing variabel penelitian, uji persyaratan instrument data penelitian, uji persyaratan analisis data penelitian, metode analisis data penelitian dan pengujian hipotesis penelitian.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini berisi tentang deskriptif data dari masing-masing variabel penelitian, hasil uji persyaratan instrumen data

penelitian, hasil uji persyaratan analisis data penelitian, hasil analisis data penelitian, hasil pengujian hipotesis penelitian dan pembahasan dari hasil penelitian mengenai pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja.

BAB V : SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi tentang kesimpulan dari hasil penelitian dan saran yang dapat disampaikan berdasarkan hasil penelitian yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak yang bersangkutan dan bagi pembaca pada umumnya.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN