

BAB 3

PERMASALAHAN PERUSAHAAN

3.1 Analisa Permasalahan Yang Dihadapi Perusahaan

Selama pelaksanaan kegiatan kerja praktik di pada PT Bosindo Cahaya Anugerah Bandar Lampung, penulis mengidentifikasi beberapa permasalahan yang berhubungan dengan Fasilitas Kerja dan Kompensasi yang berpotensi mempengaruhi Kepuasan Kerja secara keseluruhan. Sebagai perusahaan di bidang industri makanan, pada PT Bosindo Cahaya Anugerah Bandar Lampung Kepuasan kerja merupakan hal yang perlu diperhatikan untuk menjaga produktivitas dan target perusahaan agar tercapai. Namun, dalam praktiknya ditemukan adanya indikasi menurunnya Kepuasan Kerja , yang terlihat dari tingkat Keterlambatan Karyawan yang cukup tinggi, dan Absensi tanpa keterangan yang jelas.

3.1.1 Temuan Masalah

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan beberapa karyawan di PT Bosindo Cahaya Anugerah Bandar Lampung bagian Accounting, ditemukan beberapa permasalahan utama yang memengaruhi Kepuasan Kerja karyawan, antara lain :

1. Keterbatasan fasilitas kerja yaitu:
 - 1) Komputer dan aplikasi perangkat lunak yang sudah lama membuat pekerjaan menjadi lambat dan tidak efisien. Karyawan harus menunggu lama saat terjadi kendala teknis.
 - 2) Ruang kantor yang dirasa sempit membuat karyawan dapat menyebabkan ketidaknyamanan dan kurangnya privasi, hal ini akan mengganggu konsentrasi, dan menimbulkan menurunnya kepuasan kerja karyawan.

- 3) Lahan parkir yang terbatas. Ini dapat menimbulkan ketidaknyamanan, keterlambatan, dan stres yang menurunkan kepuasan kerja karena Karyawan harus mencari lahan parkir jauh atau datang lebih awal.
 - 4) Penyediaan fasilitas ibadah di tempat kerja penting terutama untuk karyawan muslim. Ketiadaan musholla berarti karyawan harus keluar area kerja untuk menunaikan sholat, berpotensi terlambat kembali, atau sulit melaksanakan ibadah tepat waktu.
2. kompensasi yang dianggap belum sesuai dengan Upah Minimum Provinsi (UMP).

3.1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan temuan di lapangan, maka permasalahan dalam kerja praktik ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah Fasilitas Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Bosindo Cahaya Anugerah Bandar Lampung.
2. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Bosindo Cahaya Anugerah Bandar Lampung.

3.1.3 Kerangka Pemecahan Masalah

Untuk menjawab permasalahan yang telah dirumuskan, penulis menggunakan pendekatan sistematis melalui beberapa tahap pemecahan masalah sebagai berikut:

1. Identifikasi Masalah : dilakukan dengan menelusuri serta mencatat permasalahan utama melalui hasil pengamatan langsung dan interaksi informal bersama pegawai.
2. Analisis Masalah: Menghubungkan kondisi fasilitas kerja dan Kompensasi dengan tingkat Kepuasan Kerja Karyawan..
3. Perumusan Solusi : Merancang solusi yang realistis dan sesuai dengan kemampuan perusahaan, khususnya dalam hal perbaikan fasilitas Kerja

dan menyesuaikan kompensasi untuk meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan.

4. Evaluasi Kelayakan : Menyusun rencana solusi yang dapat diterapkan secara bertahap, tanpa mengganggu anggaran dan operasional Perusahaan.
5. Implementasi Rancangan Program: Menyusun usulan program peningkatan kualitas kerja pegawai melalui optimalisasi sarana dan Peningkatan Kompensasi Untuk Karyawan.

3.2 Landasan Teori

Dalam rangka memperkuat analisis permasalahan serta merancang solusi, beberapa teori digunakan sebagai dasar acuan, yaitu:

3.2.1 Pengertian Fasilitas Kerja

Menurut Prawira (2020) Fasilitas adalah segala sesuatu yang dimanfaatkan, digunakan, atau ditempati oleh pegawai, baik yang berkaitan langsung dengan pelaksanaan pekerjaan maupun yang berfungsi menunjang kelancaran pekerjaan tersebut.

Menurut Rianti (2023) Fasilitas merupakan segala bentuk peralatan, perlengkapan kerja, maupun sarana pendukung lainnya yang berperan sebagai alat utama maupun penunjang dalam pelaksanaan pekerjaan, serta memiliki fungsi sosial untuk kepentingan individu yang terlibat atau berhubungan dengan organisasi kerja tersebut.

Menurut (Putri et al., 2020) Secara sederhana, fasilitas dapat dipahami sebagai sarana fisik yang berfungsi membantu proses mengubah masukan (input) menjadi keluaran (output) sesuai dengan tujuan yang diinginkan.

3.2.2 Pengertian Kompensasi

Menurut Hasibuan dalam (Hermingsih & Purwanti, 2020) Kompensasi merupakan seluruh bentuk pendapatan yang diterima karyawan, baik berupa uang maupun barang, secara langsung ataupun tidak langsung, sebagai balas jasa atas kontribusi yang telah mereka berikan kepada perusahaan.

Menurut (Azhar et al., 2020) Kompensasi adalah seluruh bentuk pendapatan yang diterima karyawan, baik berupa uang maupun barang, secara langsung maupun tidak langsung, sebagai balas jasa atas kontribusi yang diberikan kepada perusahaan. Bentuk penghargaan ini sangat erat kaitannya dengan kepuasan kerja, karena dengan adanya kompensasi yang layak, karyawan akan merasa dihargai dan diperhatikan sehingga termotivasi untuk meningkatkan kinerja dan bekerja lebih optimal.

Menurut (Nurdin et al., 2023) Kompensasi adalah bentuk balas jasa yang diberikan organisasi atau perusahaan kepada karyawan, baik dalam bentuk finansial maupun nonfinansial, yang diberikan secara teratur dalam periode tertentu.

3.2.3 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut (Afandi, 2016) Kepuasan kerja adalah suatu efektivitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka.

Menurut Hasibuan dalam (Putri & Nawatmi, 2024) Kepuasan kerja adalah peran sebagai pendorong utama bagi moral, kedisiplinan, dan prestasi karyawan, sehingga mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Apabila karyawan tidak merasakan kepuasan dalam bekerja, hasil kerjanya cenderung tidak optimal.

Menurut Handoko dalam (Recky & Widyawati, 2020), kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah suatu kondisi emosional yang bersifat menyenangkan maupun tidak menyenangkan, yang timbul dari cara karyawan memandang dan menilai pekerjaan mereka.

3.3 Metode Yang Digunakan

Dalam pelaksanaan kerja praktik di PT Bosindo Cahaya Anugerah Bandar Lampung, penulis menggunakan metode pendekatan kualitatif deskriptif. Pemecahan masalah dilakukan secara sistematis dan terstruktur untuk memahami, menganalisis, dan memberikan alternatif solusi terhadap permasalahan yang Terkait. Adapun metode yang digunakan secara lebih terperinci adalah sebagai berikut:

1. Observasi

Metode yang dilakukan dengan mengamati secara langsung aktivitas pegawai di lingkungan kerja , baik di ruang kantor maupun saat diluar kegiatan Pekerjaan . Hal yang diamati seperti Sarana dan prasarana kerja yang digunakan pegawai bagian Accounting.

2. Wawancara

Dilakukan terhadap beberapa pegawai secara informal untuk menggali informasi mengenai kendala yang terjadi terkait dengan Kepuasan Kerja karyawan.

3. Dokumentasi

Pengumpulan data juga dilakukan melalui studi dokumentasi terhadap dokumen-dokumen Perusahaan seperti struktur organisasi, data kepegawaian, kebijakan kompensasi, dan laporan absensi. Untuk lebih mendalami pemahaman mengenai kondisi kerja dan sistem manajemen sumber daya manusia di perusahaan.

3.4 Rancangan Program Yang Akan Dibuat

Berdasarkan hasil temuan dan analisis permasalahan terkait dengan Fasilitas Kerja dan Kompensasi yang mempengaruhi Kepuasan Kerja karyawan di PT Bosindo Cahaya Anugerah Bandar Lampung, maka dirumuskan beberapa program yang dapat dijadikan solusi untuk Mengatasi masalah terkait. Adapun rancangan program tersebut, yaitu:

1. Peningkatan pada Fasilitas Kerja

Langkah Pertama yang bisa diambil yaitu Perusahaan dapat Melakukan inventarisasi perangkat dan aplikasi untuk mengetahui prioritas penggantian, sambil segera melakukan backup data agar pekerjaan tidak terganggu. Siapkan solusi seperti penataan ulang ruang kerja agar lebih lapang dan penyediaan ruang ibadah agar karyawan tidak terlambat kembali. Atur manajemen parkir secara pragmatis sambil merencanakan solusi permanen. Prioritaskan penggantian komputer paling tua di divisi accounting dan upgrade aplikasi akuntansi, dengan analisis biaya-manfaat sebagai dasar keputusan. Hal-hal ini akan Meningkatkan efisiensi kerja. Peralatan dan sarana yang sesuai mempercepat proses dan mengurangi waktu penyelesaian tugas.

2. Penyesuaian pada Kompensasi dan Benefit

Selanjutnya adalah mengevaluasi kembali struktur upah dan tunjangan bagi karyawan. Perusahaan sebaiknya melakukan perbandingan (benchmarking) dengan pesaing di industri untuk memastikan paket kompensasi yang ditawarkan kompetitif dan sesuai praktik sektor. Penyesuaian upah perlu dilakukan agar setidaknya memenuhi atau melebihi Upah Minimum Provinsi (UMP), sementara pemberian benefit tambahan seperti asuransi kesehatan, tunjangan transportasi, atau bonus berbasis kinerja patut dipertimbangkan. Selain itu, transparansi mekanisme penggajian penting diterapkan agar karyawan memahami cara perhitungan gaji mereka dan faktor-faktor yang memengaruhinya.