

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Perkembangan Manajemen Sumber Daya Manusia saat ini didorong oleh kemajuan perdaban, pendidikan, ilmu pengetahuan, dan tuntutan daya saing produksi barang dan jasa yang dihasilkan. Perkembangan ini dimulai sejak adanya kerjasama dan pembagian kerja diantara dua orang atau lebih. Pengelolaan Sumber Daya ini sangat penting untuk mencapai tujuan tersebut. Manajemen yang baik akan memudahkan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dengan manajemen daya guna dan hasil guna unsur – unsur manajemen akan dapat ditingkatkan.

Memahami pentingnya keberadaan sumber daya manusia di dalam perusahaan ini salah satu upaya yang harus di capai oleh perusahaan adalah dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia diharapkan akan menciptakan kepuasan kerja pada setiap karyawan, sehingga pekerjaan mereka akan semakin bagus. Menurut Menurut Danang (2015, p.23) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaannya.

Pada umumnya karyawan mengharapkan bahwa faktor tertentu memberikan kepuasan apabila tersedia dan menimbulkan ketidak puasan maka faktor tersebut tidak ada. Ketidak puasan biasanya dihubungkan dengan kondisi sekitar pekerjaan seperti kondisi lingkungan kerja, imbalan atau insentif maupun faktor lainnya. lingkungan kerja yang baik akan menimbulkan kenyamanan saat bekerja sehingga dapat menimbulkan kepuasan mereka akan pekerjaannya. Danang Sunyoto (2015, p.38) mendefinisikan bahwa lingkungan kerja disini berarti segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya kebersihan, music,

penerangan dan kendaran kantor. Wahyu Sri Ambar Arum (2014) mengatakan semakin baik keadaan lingkungan kerja yang ada, maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan.

kepuasan kerja merupakan fenomena yang layak diperhatikan karena kepuasan mempengaruhi kinerja. Hal ini didasarkan pada hasil penelitian Listianto dan Setiaji (2008) bahwa kepuasan kerja menentukan kinerja karyawan. Tidak semua karyawan yang bekerja pada sebuah perusahaan memiliki kepuasan kerja yang tinggi, kepuasan kerja karyawan terjadi ketika semua tuntutan karyawan atas pekerjaan terpenuhi. Untuk bisa meningkatkan kepuasan kerja karyawan, menurut Carmeli dan Freund (2004) harus memperhatikan kebutuhan karyawan atas pekerjaannya. Hal ini disebabkan karena karyawan dengan kebutuhan yang terpenuhi akan merasa lebih cepat puas dibandingkan karyawan dengan kebutuhan yang belum terpenuhi maka memiliki kepuasan kerja yang lebih rendah.

Selanjutnya faktor yang dapat memberikan kepuasan karyawan adalah insentif. Program insentif dirancang untuk meningkatkan motivasi kerja para pegawai program insentif dapat berupa insentif perseorangan, insentif untuk seluruh perusahaan dan program tunjangan. Wibowo (2011, p.355) mendefinisikan Insentif adalah suatu bentuk imbalan yang menghubungkan penghargaan dan kinerja dengan memberikan imbalan kinerja. Pada umumnya insentif yang diberikan oleh perusahaan akan sangat menarik karyawan untuk bekerja dengan baik. Namun, insentif yang ditetapkan perusahaan seringkali dinilai kurang memenuhi harapan karyawan karena beban kerja yang mungkin lebih besar dibandingkan dengan insentif yang diterima. Dengan kondisi ini akan berdampak pada kepuasan karyawan sehingga dapat membuat hasil kerja yang tidak maksimal. System insentif hendaknya memuaskan kebutuhan karyawan memastikan perlakuan adil terhadap mereka dalam hal memberikan imbalan kepada karyawan. Menyimak hal-hal di atas dengan memperhatikan lingkungan kerja dan program insentif yang dapat menimbulkan kepuasan pada karyawan

pada saat bekerja dapat kita kaitkan dengan salah satu Badan usaha milik negara yaitu PT. POS Indonesia.

PT. POS Indonesia yang bergerak di bidang jasa pengiriman surat dan paket memiliki cabang-cabang yang berada di seluruh Indonesia, salah satunya adalah PT. POS Indonesia cabang Kota Metro. PT. POS Indonesia Kota Metro memiliki karyawan-karyawan yang terbagi menjadi beberapa divisi kerja. Adapun data karyawan yang di miliki PT. POS Indonesia Kota Metro adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1
Data Karyawan tahun 2016
PT POS Indonesia Kota Metro

Bagian Divisi	Jumlah karyawan
Divisi Keuangan	10
Divisi Pelayanan	22
Divisi Sumber Daya Manusia (SDM) dan Sarana	8
Divisi Pengelolaan Pos	12
Jumla	52

Sumber: *PT POS Indonesia Kota Metro, 2017*

Berdasarkan table 1.1 diatas menjelaskan bahwa PT. POS Indonesia Kota Metro Memiliki 52 karyawan yang dibagi beberapa divisi sesuai keahlian kerja karyawannya. PT. POS Indonesia Kota Metro memiliki program keluhan untuk setiap karyawannya program keluhan tersebut di sampaikan setiap bulannya.

Dari 52 karyawan yang ada di PT POS Indonesia terdapat daftar-daftar keluhan yang banyak mengarah ke lingkungan kerja dan insentif yang disampaikan secara berulang pada setiap bulannya. Dengan melihat indikasi-indikasi yang terdapat pada keluhan diatas menunjukkan bahwa karyawan belum puas dengan lingkungan kerjanya dan sistem insentif yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan.

Dalam melakukan pekerjaannya karyawan akan merasa tidak puas jika lingkungan kerjanya kurang mendukung. Berdasarkan hasil wawancara lingkungan kerja PT POS Indonesia Kota Metro ini masih memiliki fasilitas yang kurang mendukung Kepuasan atau ketidakpuasan seseorang dengan pekerjaannya merupakan keadaan yang subyektif, yang merupakan suatu perbandingan mengenai apa yang diterima karyawan dari pekerjaannya dibandingkan harapannya. Adapun keluhan yang disampaikan karyawan dari bulan juni sampai November sebagai berikut:

Tabel 1.2
Data Keluhan Karyawan Bulan Juni – November tahun 2016
PT POS Indonesia Kota Metro

NO	JENIS KELUHAN	Bulan					
		Juni	Juli	Agust	Sept	Okt	Nov
1	Perbaikan ruangan kerja					*	*
2	Jam istirahat belm tepat waktu	*					
3	Perbaikan komputer karyawan				*	*	
4	Ac sering mati		*				*
5	Servis Kendaraan pengantar paket			*			*
6	insentif tidak tepat waktu	*			*	*	*
7	Karyawan baru kurang aktif	*			*	*	
8	Kurang jelasnya alamat penerima				*		
9	Kebisingan di tempat kerja		*			*	*
10	Peremajaan kendaraan pengantar				*	*	*
Total Keluhan		3	2	1	5	6	6

Ket: * (terdapat keluhan)

Sumber: *PT Pos kota metro lampung, 2017*

Berdasarkan table 1.2 diatas pada baris total keluhan merupakan beberapa jenis keluhan yang disampaikan oleh beberapa karyawan PT POS Indonesia Kota Metro perbulannya. Dari baris total keluhan tersebut menunjukkan bahwa jenis keluhan terbanyak terjadi pada bulan oktober dan november dengan jumlah keluhan sebanyak 6 keluhan, sedangkan keluhan yang paling sedikit adalah pada bulan Agustus yang terdapat hanya 1 keluhan. Dari daftar keluhan tersebut dapat

dilihat bahwa keluhan banyak mengarah ke lingkungan kerja dan insentif yang disampaikan secara berulang pada setiap bulannya. Dengan melihat indikasi-indikasi yang terdapat pada keluhan diatas menunjukkan bahwa karyawan belum puas dengan lingkungan kerjanya dan sistem insentif yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan. Dalam melakukan pekerjaannya karyawan akan merasa tidak puas jika lingkungan kerjanya kurang mendukung.

Dalam pemberian insentif kepada karyawan kantor pos kota metro menetapkan kebijakan insentif bagi karyawan pengantar surat dan paket saja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.3
Data Realisasi Insentif
PT POS Indonesia Kota Metro 2016

Bulan	Tanggal pemberian Insentif	Tanggal Realisasi	Keterangan
Juni	3	3	Tepat waktu
Juli	3	3	Tepat waktu
Agust	3	10	Tidak tepat waktu
Sept	3	14	Tidak tepat waktu
Okt	3	22	Tidak tepat waktu
Nov	3	15	Tidak tepat waktu

Sumber: PT Pos Indonesia kota metro lampung, 2017

Dari data tabel 1.3 mengenai sistem pemberian insentif pada karyawan PT POS Indonesia Kota Metro menjelaskan bahwa sistem pemberian insentif ini diberikan setiap tanggal 3 setiap bulannya, fakta yang terjadi pada kantor pos kota metro adalah keterlambatan pemberian selama 4 (empat) bulan berturut urut yaitu dari bulan Agustus sampai November, hal ini yang menimbulkan adanya keluhan yang disampaikan secara berturut-turut pada bulan Agustus sampai November. Kepuasan atau ketidak puasan seseorang dengan pekerjaannya merupakan keadaan yang subyektif, yang merupakan suatu perbandingan mengenai apa yang diterima karyawan dari pekerjaannya dibandingkan harapannya.

Berdasarkan uraian yang dipaparkan diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN INSENTIF TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT POS INDONESIA KOTA METRO”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan di atas maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT POS Indonesia Kota Metro?
2. Bagaimana pengaruh insentif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. POS Indonesia Kota Metro?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan insentif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. POS Indonesia Kota Metro?

1.3. Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Ruang lingkup subjek pada penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT Pos Indonesia Kota Metro.

1.3.2 Ruang Lingkup Objek

Ruang lingkup objek pada penelitian ini adalah lingkungan kerja, insentif dan kepuasan kerja karyawan di PT POS Indonesia Kota Metro.

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Pada penelitian ini tempat penelitian dilakukan di PT. POS Indonesia Kota Metro yang beralamat di Jalan A.H Nasution No.1 Metro kode pos 34111.

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Waktu yang ditentukan pada penelitian ini adalah berdasarkan kebutuhan penelitian yang merencanakan mulai bulan April 2016 sampai dengan April 2017.

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup ilmu penelitian dari penelitian ini adalah manajemen sumber daya manusia yang mencakup tentang lingkungan kerja, insentif dan kepuasan kerja.

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ada, maka penulis melakukan penelitian ini bertujuan untuk:

1. Menganalisa pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT POS Indonesia Kota Metro.
2. Menganalisa pengaruh insentif terhadap kepuasan kerja karyawan PT POS Indonesia Kota Metro.
3. Menganalisa pengaruh lingkungan kerja dan insentif terhadap kepuasan kerja karyawan PT POS Indonesia Kota Metro.

1.5. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat berupa :

1.5.1 Manfaat bagi perusahaan

Penelitian ini berguna untuk memberikan saran dan masukan guna untuk peningkatan kualitas sumber daya manusia yang ada sehingga dapat dijadikan evaluasi dan strategi untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan dimasa yang akan datang.

1.5.2 Manfaat bagi penulis

Dengan penelitian ini diharapkan menambah wawasan penulis mengenai manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai lingkungan kerja, insentif dan kepuasan kerja yang nantinya akan diterapkan di masa yang akan datang.

1.5.3 Manfaat bagi Institusi IBI Darmajaya

Menambah referensi perpustakaan Fakultas Bisnis dan Ekonomi IBI DARMAJAYA.

1.6. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dimaksudkan untuk memberikan gambaran secara keseluruhan dalam penulisan skripsi. Adapun sistematika sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini secara garis besar menguraikan tentang latar belakang masalah penelitian, perumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan mengenai pengaruh lingkungan kerja dan insentif terhadap kepuasan kerja karyawan PT POS Indonesia Kota Metro.

BAB II : LANDASAN TEORI

Dalam bab ini memuat teori – teori mengenai lingkungan kerja, insentif dan Kepuasan kerja sebagai dasar analisis yang diambil dari berbagai literatur, serta berisi tentang penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian, kerangka pemikiran, dan hipotesis

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini akan menguraikan jenis variabel penelitian, definisi konsep, definisi operasional, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data dan metode analisis yang digunakan dalam penelitian pengaruh lingkungan kerja dan insentif terhadap kepuasan kerja karyawan PT POS Indonesia Kota Metro.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini penulis menguraikan tentang deskriptif objek penelitian, analisa data dan hasil serta pembahasan mengenai pengaruh lingkungan kerja dan insentif terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT POS Indonesia Kota Metro.

BAB V : SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini memuat kesimpulan dan saran dari hasil penelitian yang telah dilakukan yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak yang bersangkutan dan bagi pembaca pada umumnya.

DAFTAR PUSTAKA**LAMPIRAN**