BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Globalisasi seperti sekarang ini menjadikan persaingan semakin tinggi baik untuk perusahaan manufaktur maupun perusahaan yang bergerak dibidang jasa. Perusahaan dituntut untuk dapat mempertahankan eksistensinya didalam persaingan bebas. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam menunjang keberhasilan setiap perusahaan, karena hampir seluruh kegiatan operasional perusahaan dijalankan oleh manusia. Menurut Kasmir (2016:19) manajemen sumber daya manusia memegang peranan penting dalam menentukan strategi apa yang akan digunakan, selain itu juga berperan dalam menetapkan tujuan organisasi, pengendalian untuk mencapai tujuan pengelolaan sumber daya manusia dapat tercapai jika mampu mencapai kepuasan kerja dan kinerja yang baik oleh karyawan.

Dampak pandemi COVID-19 sangat terasa di semua sektor termasuk di industri angkutan barang/logistik. Sektor yang terdampak tentunya akan mengalami penurunan kinerja dan bahkan mengalami kerugian secara finansial. Tidak semua jasa angkutan logistik masih beroperasi secara lancar di kala pandemi. Jasa angkutan logistik udara terdampak cukup parah sehingga masih sulit untuk bangkit, kendati sudah diberikan sejumlah kelonggaran oleh pemerintah.

Kepuasan kerja merupakan hal yang perlu diperhatikan dalam kegiatan organisasi. Kepuasan kerja berdampak pada suatu proses dalam organisasi. Kepuasan kerja yang tinggi akan tercapai jika faktor-faktor penyebab kepuasan kerja tersedia dengan baik. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh banyak faktor, baik yang berasal dari dalam organisasi maupun dari karyawan itu sendiri. Seseorang cenderung bekerja dengan semangat jika kepuasan kerja dapat diperoleh dari pekerjaannya. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sutrisno (2016:74) Kepuasan Kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Dengan demikian, kepuasan kerja merupakan hal yang sangat penting dimiliki seseorang agar dapat berinteraksi dengan lingkungan kerjanya

sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik sesuai dengan tujuan organisasi.

Pemberian motivasi sangat penting bagi karyawan. Pada hakekatnya setiap manusia ingin melakukan sesuatu karena adanya dorongan baik dari dalam maupun dari luar untuk memenuhi kebutuhannya, dorongan ini disebut motivasi. Motivasi pegawai dengan pola pikir melakukan pekerjaan karena diperintahkan oleh atasan dan mau melakukan pekerjaan jika terus menerus diawasi atau dimonitor oleh pimpinan saat bekerja karena kesadaran diri atau atas inisiatif sendiri juga merupakan faktor yang mempengaruhi pelaksanaan dari tugas sehari-hari. Menurut Suwanto (2020:161) motivasi adalah seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu.

Untuk mendorong kinerja yang baik atau output yang diberikan karyawan kepada perusahaan, maka perusahaan harus memberikan stimulus atau reward kepada karyawan agar karyawan dapat memberikan output yang terbaik, seperti kompensasi yang baik agar karyawan dapat merasa nyaman dalam bekerja. Dan alasan beberapa karyawan berharap mendapatkan uang adalah untuk bekerja, tetapi yang lain berpendapat bahwa uang hanyalah salah satu dari banyak kebutuhan yang dipenuhi melalui pekerjaan. Dan seseorang akan merasa lebih dihargai oleh lingkungan sekitar dengan bekerja, dibandingkan tidak bekerja.

Mengungkapkan bahwa kompensasi juga memiliki hubungan yang erat dengan kepuasan kerja karyawan. Artinya jika kompensasi meningkat maka karyawan akan semakin puas, sehingga mereka berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya dan hal ini akan berdampak pada variabel lainnya. Namun jika kompensasi tidak diberikan atau ditingkatkan, maka kepuasan kerja akan menurun dan akan berdampak negatif bagi perusahaan.

Lingkungan kerja memiliki peranan yang sangat penting dalam suatu organisasi. Selain itu, membuat lingkungan yang nyaman dapat membuat karyawan lebih fokus dalam bekerja. Setelah terpenuhi, tujuan perusahaan akan lebih mudah dicapai. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melakukan aktivitasnya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting bagi karyawan dalam menjalankan aktivitas kerja (Sunyoto, 2015:38).

Budaya merupakan konsep penting untuk memahami masyarakat dan kelompok manusia dalam jangka panjang, termasuk dalam suatu organisasi. Budaya organisasi dapat menjadi kekuatan dan pembeda antara satu organisasi dengan organisasi lainnya. Di perusahaan sering ditemukan karyawan yang sangat bosan dengan pekerjaannya, merasa tidak nyaman, tidak suka atau kecewa dengan pekerjaannya dan memiliki perasaan negatif lainnya. Karyawan tipe ini memandang pekerjaan yang mereka lakukan sebagai beban, paksaan dan jika mungkin berusaha untuk menghindarinya. Karyawan ini pada dasarnya tidak puas dengan pekerjaan mereka. Budaya organisasi terdiri dari asumsi-asumsi dasar yang dipelajari baik sebagai akibat pemecahan masalah yang timbul dalam proses penyesuaian diri dengan lingkungan, maupun sebagai akibat pemecahan masalah yang timbul dari dalam organisasi, antar unit organisasi yang berkaitan dengan integrasi (Munandar, 2014:10).

Motivasi yang ada pada diri seseorang merupakan daya penggerak yang memanifestasikan suatu perilaku dalam rangka mencapai tujuan kepuasan diri. Seringkali orang beranggapan bahwa motivasi kerja dapat dihasilkan jika mendapatkan reward yang baik dan adil, namun kenyataannya meskipun sudah diberikan reward yang baik, namun hasil kerja tidak maksimal. Yang terjadi di PT Pandu Siwi Sentosa, pemimpin perusahaan kurang memotivasi bawahannya. Ada beberapa karyawan yang terlihat bosan dengan pekerjaannya dan memilih untuk bersantai di kantin pada saat jam kerja. Hal ini menyebabkan proses

pengeriman barang sedikit terhambat. Salah satu dampak karyawan yang memiliki motivasi rendah adalah mereka merasa pekerjaannya tidak menarik dan membosankan.

Tabel 1.1 : Jumlah Pemberian Kompensasi Pada Karyawan PT Pandu Siwi Sentosa (Perbulan)

o	Jabatan	Uang makan (Perorang)
1	Administrasi	260.000
2	Sales	260.000
3	Koordinator	260.000
4	Driver/Kurir	260.000
5	Bengkel	260.000

Sumber : PT Pandu Siwi Sentosa2020

Lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan merasa nyaman saat bekerja di kantor. Sebagian tempat lingkungan kerja di PT.Pandu Siwi Swntosa kurang nyaman. Ada beberapa tempat terlalu sempit untuk menampung banyak karyawan. Masih terdapat beberapa tata ruang kantor yang kurang baik misalnya ukuran ruang kantor yang tidak terlalu besar dan sempit dimana ruang kantor hanya dapat diisi dua sampai tiga meja. Selain itu, dalam pewarnaan ruangan masih terdapat ruangan yang tidak sesuai dengan warna yang seharusnya enak dipandang mata. Kondisi pencahayaan juga tidak sesuai dengan penglihatan pegawai, hal ini terlihat dari adanya lampu di dalam ruangan yang kurang penerangan. Dan suhu udara yang panas di beberapa tempat, menyebabkan suasana bekerja kurang baik.

Budaya organisasi adalah komponen kunci dalam pencapaian yang efektif dari misi dan strategi organisasi dan manajemen perubahan. Yang terjadi PT.Pandu Siwi Sentosa masih ditemukan adanya pegawai yang tidak mampu bekerja secara profesional seperti absensi yang selalu terlambat atau tidak masuk kerja, masih ada pegawai yang terlambat rapat dan meninggalkan kantor sebelum jam kerja berakhir. Masalah ini secara langsung dapat berdampak pada kinerja pegawai yang menurun jika tidak diberikan sanksi yang tegas. Budaya organisasi yang ada akan berfungsi secara efektif jika karyawan dapat menerapkan budaya organisasi sebagai kebiasaan dalam melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab. Budaya organisasi pegawai dalam meningkatkan kinerja secara berkesinambungan agar tetap konsisten dalam

menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

1.2 Perumusan Masalah

Berlandaskan penjabaran yang tertuang di latar belakang, perumusan masalah yang dapat disajikan:

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Pandu Siwi Sentosa?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Pandu Siwi Sentosa?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Pandu Siwi Sentosa?
4. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Pandu Siwi Sentosa?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian penelitian yang ini dicapai dalam penelitian adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT Pandu Siwi Sentosa
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT Pandu Siwi Sentosa
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Pandu Siwi Sentosa
4. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasankerja karyawan PT Pandu Siwi Sentosa

1.4 Manfaat penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Bagi peneliti
Hasil penelitian di harapkan dapat menambah wawasan pengetahuan bagi penelitian tentang Sumber Daya Manusia, pengembangan karier dan kepuasan kerja karyawan.

2. Bagi perusahaan

Penelitian ini dapat dijadikan masukan bagi perusahaan dalam penerapan Sumber Daya Manusia, pengembangan karier dan kepuasan kerja karyawan.

3. Bagi Akademis

Hasil dari penelitian ini , dapat menambah pengetahuan serta referensi bagi pembaca untuk menjadi bahan pertimbangan di penelitian selanjutnya.