

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era globalisasi zaman saat ini, perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang berkomitmen dan berkualitas yang tinggi serta mengetahui tentang ilmu pengetahuan dan mengerti akan kemajuan teknologi. perkembangan teknologi yang sangat pesat dapat merubah kehidupan dan perkembangannya tidak dapat dihindarkan. Sumber daya manusia mempunyai peran yang vital dalam suatu perusahaan.

Pentingnya keberadaan Sumber Daya Manusia di era global saat ini salah satu upaya penting dan harus dicapai oleh perusahaan yaitu meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia. Ketika kualitas Sumber Daya Manusia maka perusahaan mempunyai nilai yang optimal, dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia karyawan mampu meningkatkan kinerjanya serta menimbulkan kepuasan kerja. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor sentral dalam suatu organisasi. bentuk dan tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya diurus dan dikelola oleh manusia. Menurut Prasadja Ricardianto (2018:15) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara untuk mengatur hubungan dan peran tenaga kerja yang dimiliki oleh individu secara efektif dan efisien sertadapat digunakan secara maksimal agar dapat pencapaian Bersama dengan perusahaan dan karyawan.

PT. Pos Indonesia perusahaan berawal dari didirikannya kantor pos Batavia tepatnya di Jakarta oleh gubernur Jendral G.W Baron van Imhoff pada tanggal 26 Agustus 1746. Pemikiran untuk menjami keamanan surat-surat penduduk terutama diluar Jawa dan bagi penduduk Belanda. Sejak saat itu PT. Pos Indonesia memulai menjalankan tugas peran dan fungsi tersebut untuk memberi pelayanan. Setelah PT. Pos Indonesia berjalan dengan waktu empat tahun, kantor pos selanjutnya mendirikan kantor cabang (kantor kedua) di kota Semarang untuk mempercepat proses pengiriman dari dua wilayah tersebut. Saat itu jalur pengiriman yang dilalui di daerah Karawang, Cirebon, dan Pekalongan.

PT. Pos Indonesia telah melakukan perubahan status mulai dari Jawatan PPT (Post, Telegraph dan Telephone). Badan usaha yang beroperasi dimana pelayanan untuk publik

dan tidak bersifat komersial. Dengan adanya terus menerus perkembangan terjadi statusnya menjadi perusahaan Negara pos dan telekomunikasi (PN Postel). Perkembangan zaman dimana telekomunikasi dan sektor pos berkembang sangat pesat, maka pada tahun 1965 berganti menjadi Pos dan Giro (PN Pos dan Giro), dan pada tahun 1978 berganti menjadi Perum Pos dan Giro sejak ditegaskan sebagai badan usaha tunggal untuk menyelenggarakan giropos dan dinas pos baik tujuannya untuk hubungan dalam negeri maupun luar negeri.

Dengan berjalannya waktu, Pos Indonesia kini telah menunjukkan kreatifitasnya dalam pengembangan dibidang perposan Indonesia. Pos Indonesia memanfaatkan infrastruktur jejaring yang mencapai 24 ribu titik layanan yang menjangkau 100 persen kota/kabupaten, meliputi 100 persen kecamatan dan 42 persen kelurahan/desa, dan sebanyak 940 lokasi transmigrasi terpencil di Indonesia.

PT. Pos Indonesia perusahaan merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Bentuk badan usaha Pos Indonesia merupakan perseroan terbatas dan sering di sebut PT. Pos Indonesia. PT. Pos Indonesia merupakan perusahaan negara dibidang jasa pelayanan dan pengiriman yang belakangan ini banyak terdapat perusahaan-perusahaan jasa sejenis yang menjadikan persaingan dibidang usaha jasa pengiriman semakin ketat. Kota Bandung ialah kantor pusat PT. Pos Indonesia dan memiliki 11 regional di seluruh wilayah Indonesia seperti Medan, Padang, Palembang, Jakarta, Bandung, Semarang, Surabaya, Denpasar, Banjarbaru, Makassar, Jayapura. Dari 11 regional penelitian ini akan dilakukan di Regional Jakarta yang meliputi DKI Jakarta dan Jawa Barat, tepatnya penelitian ini dilakukan di Jawa Barat yaitu Bekasi.

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dalam usaha untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya yang akhirnya mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, lingkungan yang baik akan memberi tingkat kepuasan kerja karyawannya. Menurut Nitisemito dan Farida (2019:108) menyatakan bahwa sesuatu yang ada disekitar para pekerja akan mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tanggung jawab yang dibebankan. Dengan adanya penelitian ini apakah Lingkungan kerja di PT. Pos Indonesia akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pos Indonesia Bekasi. Dengan pengelolaan sumber daya manusia melalui lingkungan kerja PT. Pos Indonesia Bekasi memperhatikan secara ketersediaan sarana dan prasarana kerja yang baik seperti meja, kursi, komputer dan jaringan, dan komunikasi yang baik saling bergotong royong.

Menurut Afandi (2018:65) menyatakan bahwa lingkungan kerja ialah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam melakukan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan pengadaan AC, penerangan dan sebagainya. Adapun faktor kepuasan kerja karyawan di PT. Pos Indonesia Bekasi ialah lingkungan kerja yang baik, berdasarkan pengamatan di PT. Pos Indonesia Bekasi pada lingkungan kerja di PT. Pos Indonesia Bekasi kurang memperhatikan tentang kebersihan, suhu ruang dan kemanan di tempat kerja. Salah satunya keamanan ditempat kerja seperti dibagian menyortir barang antaran, kasus banyak yang hilang dan kurang diperhatikan dalam keamanan bagian tersebut. Dan PT. Pos Indonesia Bekasi perlu menyadari bahwa lingkungan kerja seperti kebersihan, keamanan, suhu ruang dan lain-lain yang kurang baik juga akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dan akan berdampak kepada sistem kerja karyawan. Maka dari itu dengan adanya penelitian ini ingin mengetahui seberapa jauh PT. Pos Indonesia memperhatikan lingkungan kerja dalam mendukung kepuasan kerja karyawan.

Kompensasi merupakan suatu imbalan yang harus diberikan kepada karyawan atas tanggung jawab yang ditetapkan. Menurut Arif Yusuf Hamali (2018:78) menyatakan bahwa kompensasi ialah sebagai balas jasa atau reward perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga dan pikiran yang telah diberikan karyawan untuk perusahaan. Kompensasi juga banyak bentuk bukan berupa financial seperti gaji, upah dll tetapi bisa juga berupa non financial seperti kesejahteraan karyawan. Tujuan pemberian kompensasi sebagai imbalan atas loyalitas yang karyawan berikan kepada perusahaan dan tanggung jawabnya dan mengurangi turnover. Sutrisno (2017:180) menyatakan, kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM). Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif di dalam hubungan kerja, maka dari itu kompensasi sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, apabila karyawan mendapatkan kompensasi sesuai tanggung jawab dan loyalitas di perusahaan maka karyawan akan menimbulkan kepuasan tersendiri. PT. Pos Indonesia Bekasi membentuk kompensasi seperti gaji, uang transportasi, BPJS kesehatan, THR, Bonus. Dalam faktor yang mempengaruhi besar kecilnya tingkat kompensasi di PT. Pos Indonesia (Persero) Bekasi dilihat dari masa kerja, jabatan dan kehadiran. Yang diterapkan dalam tingkat kompensasi terhadap kepuasan kerja di PT. Pos Indonesia (Persero) Bekasi ialah pekerjaan semakin baik, maka kompensasi akan semakin baik dan memuaskan karyawan. Tetapi dari beberapa karyawan melihat dari segi ekonomi di Indonesia semakin tinggi dari persoalan biaya hidup apakah karyawan PT. Pos Indonesia Bekasi merasakan kepuasan

dengan adanya kompensasi yang ditetapkan. Dengan adanya kompensasi yang baik dan sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan karyawan maka akan menimbulkan kepuasan kerja, kepuasan kerja juga akan menimbulkan sisi yang positif misalnya seperti produktivitas kerja karyawan semakin meningkat, maka perusahaan juga mendapatkan dampak yang baik ketika produktivitas karyawan meningkat.

Disiplin kerja merupakan suatu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Selain itu disiplin kerja ialah suatu sikap pegawai yang mencerminkan patuh dan hormat kepada peraturan yang berlaku disuatu organisasi yang ada didalam diri seorang karyawan. Menurut Sinambela (2018:335) menyatakan bahwa disiplin kerja ialah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan. Menurut Sinambela (2019:332) maka peraturan sangat diperlukan menciptakan tata tertib yang baik dalam kantor tempat bekerja, sebab kedisiplinan suatu kantor ataupun tempat bekerja dikatakan baik jika sebagian pegawai menaati peraturan-peraturan yang ada. Dengan adanya kedisiplinan dalam bekerja maka karyawan akan merasakan kepuasan, tanpa adanya disiplin kerja yang baik akan menimbulkan kegiatan bekerja yang dilakukan akan datang dengan hasil yang kurang baik atau kurang memuaskan. Disiplin kerja di PT. Pos Indonesia sangat penting seperti dilihat perusahaan ini salah satunya dibidang pelayanan jasa kepada konsumen, maka kedisiplinan kerja seperti jam masuk kerja, membuat laporan harian dan jam pulang kerja harus penting untuk diterapkan kepada karyawan PT. Pos Indonesia Bekasi. Berhubung PT. Pos Indonesia (Persero) Bekasi salah satunya bergerak dibidang pelayanan jasa, jam masuk kerja harus diperhatikan, oleh karena itu PT. Pos Indonesia Bekasi ini mengeluarkan progam aplikasi yang bernama “ Pos Hadir “ dengan salah satunya fitur yang disediakan yaitu untuk melakukan absensi atau jam masuk kerja dan jam pulang kerja untuk karyawan PT. Pos Indonesia Bekasi. Aplikasi ini telah diteritkan awal Juni 2022 dimana untuk mendukung disiplin kerja karyawan. Penggunaan aplikasi “ Pos Hadir “ ini berlaku untuk semua karyawan dan divisi lainnya. Untuk penggunaan fitur absen di aplikasi “ Pos Hadir “ ini bisa melakukan absen ketika sudah sampai dilokasi kantor dan diberi jarak 200 meter dari kantor. Membicarakan soal presensi ketika karyawan telat dan bolos akan diberikan sanksi berbentuk teguran lisan, teguran tertulis dan pemotongan uang transportasi ketika bolos. Dengan adanya penelitian ini apakah karyawan PT. Pos Indonesia Bekasi melakukan

kedisiplinan kerja secara baik atau tidak dengan adanya peraturan yang berlaku untuk mendukung kepuasan kerja.

Selain itu kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan tidak bisa dilihat dari bagaimana karyawan melakukan tanggung jawab pekerjaannya saja, tetapi dilihat dari aspek seperti bagaimana karyawan melakukan cara dalam berinteraksi dengan atasan maupun dengan rekan kerja. Menurut Bismala (2017:35) kepuasan kerja ialah suatu efektivitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan, cerminan dari perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja ialah ketika karyawan mencerminkan perasaannya terhadap tanggung jawab pekerjaan dengan rasa menyenangkan atau tidak menyenangkan. Menurut Moorhead dan Griffin (2013:71) menyatakan bahwa Seorang karyawan yang merasa puas cenderung lebih jarang absen, memberikan kontribusi positif, dan bertahan diperusahaan. Sebaliknya, karyawan yang tidak merasa puas mungkin lebih sering absen, dapat mengalami stress yang mengganggu rekan kerja, dan mungkin secara terus menerus mencari pekerjaan lain. Kepuasan kerja dapat berpengaruh buruk ketika tidak sesuai dengan apa yang diinginkan karyawan dan dapat berpengaruh buruk terhadap perusahaan. Menurut Badeni (2017:43) kepuasan kerja karyawan adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat berupa sikap positif atau negative, puas atau tidak puas. Dengan adanya penelitian ini kepuasan kerja seberapa jauh kepuasan kerja karyawan untuk evaluasi perusahaan PT. Pos Indonesia Bekasi dari segi lingkungan kerja seperti fasilitas, kebersihan, keamanan dll, kompensasi seperti non financial ataupun financial, dan disiplin kerja seperti jam masuk kerja, dalam melakukan tanggung jawabnya.

Berdasarkan Uraian Latar Belakang diatas peneliti tertarik melakukan penelitian diperusahaan tersebut, dan dengan adanya penelitian ini menjadi bahan untuk melakukan pengembangan SDM (Sumber Daya Manusia) diperusahaan PT. Pos Indonesia, sehingga PT. Pos Indonesia Bekasi bisa melakukan pengelolaan Sumber Daya Manusia yang baik.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut dapat dirumuskan permasalahan dibawah ini :

1. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Bekasi?
2. Apakah Kompensasi Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Bekasi?

3. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Bekasi ?
4. Apakah Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Bekasi

1.3 Tujuan penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh :

1. Seberapa besar pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kepuasan kerja karyawan PT. Pos Indonesia Bekasi
2. Seberapa besar pengaruh Kompensasi kerja terhadap Kepuasan kerja karyawan PT. Pos Indonesia Bekasi
3. Seberapa besar pengaruh Disiplin kerja terhadap Kepuasan kerja karyawan PT. Pos Indonesia Bekasi
4. Seberapa besar pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan kerja karyawan PT. Pos Indonesia Bekasi

1.4 Manfaat penelitian

Adapun manfaat penelitian ini yaitu :

1. Manfaat Bagi Peneliti
untuk menambah dan meningkatkan wawasan atau ilmu terkait penulisan dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan kerja karyawan PT. Pos Indonesia Bekasi, sebagai tempat berfikir secara ilmiah dengan ilmu yang telah dipelajari pada perkuliahan tepatnya dalam lingkup sumber daya manusia.
2. Manfaat Bagi PT. Pos Indonesia Bekasi
Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dalam meningkatkan lingkungan kerja, kompensasi dan disiplin kerja yang berdampak pada PT. Pos Indonesia Bekasi. Agar bisa lebih berkembang secara baik dipengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia.