BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia mempunyai peranan yang penting dan dominan didalam suatu perusahaan, oleh karena itu tenaga kerja yang telah dimiliki perusahaan perlu dipelihara dan dikembangkan kualitasnya. Pada prinsipnya tujuan orang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Perusahaan atau organisasi melakukan berbagai aktivitas untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya yaitu mensejahterahkan dan memajukan kemampuan karyawannya karena karyawan merupakan aset penting bagi perusahaan. manajer harus mengetahui bagaimana cara untuk meningkatkan kinerja karyawannya agar dapat optimal.

Salah satu cara atau faktor untuk meningkatkan kinerja karyawan di mulai dari tempat karyawan bekerja, dari ruang kerja, cahaya, udara merupakan faktor utama dalam lingkungan kerja. Lingkungan kerja memiliki andil yang besar dalam terciptanya kepuasan kerja karyawan. Lingkungan atau kondisi kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas kerja.

Lingkungan kerja pada umumnya tidak berpengaruh secara langsung dalam berjalannya suatu perusahaan namun lingkungan kerja bersentuhan langsung dengan karyawan yang bekerja menjalankan perusahaan. lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan semangat kerja dan lingkungan kerja yang

terjaga dengan baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat menurunkan semangat kerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan.

Selain lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah insentif. Insentif adalah alat bantu yang diberikan kepada seorang karyawan yang telah memberikan kontribusi bagi perusahaan karena kinerjanya, oleh karena itu perusahaan sudah seharusnya memberikan perhatian khusus terhadap karyawan yang telah berjasa bagi kemajuan perusahaan. dengan insentif karyawan diharapkan akan mendapatkan suntikan semangat kerja dan motivasi dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikannya.

Berikut ini prosedur penghitungan gaji di PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung :

Tabel 1.1

Contoh Prosedur Perhitungan Penggajian

Bagian Pengawasan Intern

Pangkat : Pnpos **Golongan : III/c** **TK JAB : 6** **Suskel : 112 PTKP 600.000**		
A. Penghasilan		
Gaji Pokok (GP)	**Rp. 347.600**	
Tunjangan keluarga (16% x GP)	**Rp. 55.616**	
Tunjangan perusahaan (30% x GP)	**Rp. 104.280**	
	+	
Gaji Kotor (GK)		**Rp. 507.496**
Tunjangan Prestasi	**Rp. 790.00**	
Tunjangan Pangan	**Rp. 160.000**	
Tunjangan Perbaikan Penghasilan	**Rp. 190.000**	
Tunjangan Operasional	**Rp. 415.000**	
		Rp. 1555.000
		+
Penghasilan Kotor (PK)		**Rp. 2.062.496**
Tunjangan PPh		**Rp. 65.830**
		+
Jumlah Penghasilan Kotor		**Rp. 2.128.326**
B. Potongan		
Iuran Pensiun (5% x GK)	**Rp. 25.374**	
Iuran Taspen (3,25% x GK)	**Rp. 11.279**	
Iuran THT (5% x GP)	**Rp. 17.380**	
Asuransi Multiguna (6,5% x GP)	**Rp. 22.594**	
Dana Kematian	**Rp. 2.000**	
PPh Pasal 21	**Rp. 65.830**	
	+	
		Rp. 114.475
		-
Penghasilan Bersih		**Rp. 1.983.851**

Sumber : Bagian SDM PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung

Insentif diartikan sebagai bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja dan *gainsharing*, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas. Sistem ini merupakan bentuk lain dari kompensasi di luar gaji dan upah yang merupakan kompensasi tetap, yang disebut sistem

kompensasi berdasarkan kinerja. Jika insentif sudah diperoleh oleh karyawan,maka karyawan akan merasa dianggap dan diperlukan di perushaan sehingga terciptanya kepuasan kerja.

kepuasan kerja merupakan salah satu bagian yang penting bagi karyawan, hal ini disebabkan kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku karyawan seperti malas, rajin dan produktif. Karyawan yang merasa puas dengan apa yang diperolehnya dari perusahaan akan memberikan lebih dari apa yang diharapkan dan ia akan terus berusaha memperbaiki kinerjanya. Sebailiknya karyawan yang kepuasan kerjanya rendah, cenderung melihat pekerjaan sebagai hal yang menjemukan dan membosankan, sehingga ia bekerja dengan terpaksa dan asal-asalan.

Kepuasan kerja memiliki arti beragam, kepuasan kerja juga bukan hal yang sederhana bagi perusahaan karena kepuasan kerja seorang karyawan memiliki ukuran yang berbeda-beda yang disebabkan oleh kebutuhan dan keinginan yang berbeda pula, sehingga perusahaan harus mampu mengindentifikasi dan melihat secara teliti berbagai kebutuhan yang bisa mendatangkan kepuasan kerja karyawan karena dengan terciptanya kepuasan kerja, karyawan mampu bekerja lebih produktif dan memberikan hasil positif bagi perusahaan. dengan standar kepuasan kerja yang berbeda-beda tersebut akhirnya tidak ada tolak ukur tingkat kepuasan yang mutlak. Untuk melihat kepuasan kerja umumnya di perusahaan melihat dan menghubungkan dengan tingkat absensi (kemangkiran), turnover, umur dan ukuran organisasi.

PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang jasa pelayanan dan pengiriman terbesar di Indonesia. PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung mengalami persaingan yang ketat di dunia jasa pelayanan, hal tersebut disebabkan semakin menjamurnya berbagai jasa pelayanan yang berkembang di kota bandung saat ini, seperti tumbuhnya berbagai perusahaan jasa pelayanan dan pengiriman yang menawarkan berbagai variasi untuk bisa memberikan pelayanan yang maksimal terhadap konsumen atau masyarakat. Oleh karena itu PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung harus mempunyai strategi untuk tetap tumbuh diantara persaingan yang keras ini. Peningkatan kualitas pelayanan kepada konsumen bisa dijadikan salah satu strategi, namun sebelum itu PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung harus memperhatikan faktor kepuasan kerja para karyawannya agar berdampak pada kemajuan perusahaan. Salah satu faktor kepuasan kerja yang harus diperhatikan adalah lingkungan kerja dan insentif. Untuk mengetahui fenomena yang terjadi di PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung maka penulis mencoba mengadakan survey pada PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung.

Survey awal yang penulis lakukan kepada 15 orang karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung mengenai lingkungan kerja, insentif dan kepuasan kerja karyawan, maka hasinya dapat disajikan dalam tabel berikut ini.

Tabel 1.2
Hasil wawancara awal terhadap 15 karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung

Peryataan	Jawaban										
	SS	%	S	%	R	%	TS	%	STS	%	Total
Suhu diruangan kerja sudah baik	**3**	**20**	**2**	**13,33**	**2**	**13,33**	**3**	**20**	**5**	**33,33**	**100**
Fasilitas yang ada diruang kerja sudah memadai	4	26,67	2	13,33	3	20	3	20	3	20	100
Kebisingan diruang kerja	2	13,33	3	20	4	26,67	3	20	3	20	100
Insentif diperusahaan sesuai dengan kinerja	**2**	**13,33**	**3**	**20**	**2**	**13,33**	**4**	**26,67**	**4**	**26,67**	**100**
Kelayakan dan keadilan sama dengan karyawan lain	3	20	4	26.67	3	20	3	20	2	13,33	100
Senioritas karyawan mempengaruhi kinerja	2	13,33	2	13,33	4	26,67	4	26,67	3	20	100
Bobot kerja lebih berat dari yang ditetapkan	2	13,33	3	20	3	20	4	26,67	3	20	100
Jangka waktu promosi jabatan yang lama	**4**	**26.67**	**3**	**20**	**3**	**20**	**3**	**20**	**2**	**13,33**	**100**
Keahlian rekan kerja membantu menyelesaikan pekerjaan	3	20	3	20	4	26,67	3	20	2	13,33	100

Ket :
SS : Sangat Setuju
S : Setuju
R : Ragu-ragu
TS : Tidak Setuju
STS : Sangat Tidak Setuju

Berdasarkan tabel di atas hasil survey awal kepada 15 karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung hasilnya adalah 33,33% menyatakan sangat tidak setuju bila suhu diruangan kerja sudah baik hal ini dikarenakan masih banyaknya karyawan laki-laki yang suka merokok saat melakukan pekerjaannya. Bila tidak diberikan peringatan dapat menggangu karyawan yang tidak tahan dengan bau asap rokok dan mengganggu kesehatan. Begitu juga dalam pernyataaan insentif diperusahaan sesuai dengan kinerja mendapatkan respon kurang baik hasilnya 26,67% menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju bila insentif diberikan berdasarkan kinerja, hal ini dikarenakan pemberian insentif yang dirasakan karayawan saat ini adalah lebih mementingkan karyawan yang sudah senior, karena pengabdiannya kepada perusahaan adalah nilai tambah bagi perusahaan. menurut Gary Dessler (2001:411) "ganjaran finansial yang diberikan kepada karyawan yang tingkat produksinya melampaui standar yang sudah di tetapkan sebelumnya". Begitu pun jangka waktu promosi yang diberikan oleh perusahaan dirasa terlalu lama, ini dikarenakan waktu untuk promosi yang diberikan kurang lebih 2 tahun sekali, sehingga pengembangan karir karyawan pun bisa terancam dan akhirnya dapat menurunkan tingkat semangat dalam melakukan pekerjaan.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian di PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung dengan judul **"PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN INSENTIF TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PT. POS INDONESIA (PERSERO) Bandung."**

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan penulis mencoba mengidentifikasi masalah yang ada sebagai berikut :

- masih banyaknya karyawan laki-laki yang suka merokok saat melakukan pekerjaannya.
- pemberian insentif yang dirasakan karayawan saat ini adalah lebih mementingkan karyawan yang sudah senior bukan karena kinerja yang diberikannya.
- jangka waktu promosi yang diberikan oleh perusahaan dirasa terlalu lama, ini dikarenakan jangka waktu promosi kurang lebih 2 tahun sekali.

1.2.2 Rumusan Masalah

Sesuai dengan latar belakang yang dikemukakan sebelumnya, maka penulis mencoba merumuskan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Bagaimana lingkungan kerja di PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung.
2. Bagaimana insentif di PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung.
3. Bagaimana kepuasan kerja karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung.
4. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja dan insentif terhadap kepuasan kerja karyawan baik secara parsial maupun simultan di PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud penelitian

Maksud dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengumpulkan berbagai informasi data, mengolah informasi dan menganalisis berbagai data yang diperlukan sehingga dengan adanya penelitian ini dapat mengambil kesimpulan dan keputusan terhadap masalah yang diteliti dalam penelitian ini yaitu mengenai pengaruh lingkungan kerja dan insentif terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui lingkungan kerja di PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung.
2. Untuk mengetahui insentif di PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung.
3. Untuk mengetahui kepuasan kerja karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung.
4. Untuk mengetahui besarnya pengaruh lingkungan kerja dan insentif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Praktis

Penelitian yang dilakukan penulis diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang terkait :

1. Bagi Perusahaan

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan informasi serta pertimbangan pengambilan keputusan mengenai pengaruh lingkungan kerja dan insentif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung.

2. Bagi Karyawan

   Baik secara langsung maupun tidak langsung diharapkan dapat mengembangkan dan menambah wawasan serta masukan informasi mengenai pengaruh lingkungan kerja dan insentif terhadap kepuasan kerja karyawan.

1.4.2 Kegunaan Akademis

1. Dengan adanya hasil penelitan ini diharapkan dapat menjadi ilmu pengetahuan yang memperluas wawasan dibidang studi manajemen sumber daya manusia, teori dan perilaku organisasi terutama pengetahuan mengenai lingkungan kerja dan insentif dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.
2. Dapat menjadi perbandingan antara ilmu-ilmu pengetahuan beserta teori sumber daya manusia yang telah dipelajari dengan kenyataan empiris yang ada dilapangan.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

Dalam memenuhi mata kuliah skripsi ini, penulis melaksanakan penelitian pada PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung yang beralamat di Jl. Cilaki No.73 Bandung. Dan penelitian ini dilakukan selama kurang lebih lima bulan yaitu dimulai dari bulan april 2012 sampai dengan agustus 2012.

Tabel 1.3

Rencana dan Pelaksanaan Penelitian

No.	Kegiatan	Maret				April				Mei				Juni				Juli			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Persiapan Penelitian																				
2.	Pelaksanaan Penelitian																				
3.	Pengumpulan Data																				
4.	Penyusunan Laporan Skripsi																				