BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Permasalahan

Industri logistik di Indonesia memiliki prospek yang menjanjikan di tahun 2015. Gopal R, Global Vice President Transportation & Logistics Practice Frost and Sullivan mengayakan sepanjang 2015 pertumbuhan industry transportasi hanya 5 persen dari produk domestic bruto (PDB). Pada 2016, Gopal memprediksikan industri ini bisa meningkat sampai 10 persen. Sampai 2020, transportasi dan logistik akan tumbuh sampai dengan 15,4 persen atau semilai Rp. 4,396 triliun. Total market untuk transportasi dan logistic pada 2015 mencapai sekitar Rp. 2,152 triliun dengan Rp. 578,9 triliun dari sector transportasi dan sisanya Rp. 1,573 triliun dari kegiatan industry logistic. Gopal menyebut kondisi ini terjadi karena tingginya kegiatan industry dalam negeri sepanjang 2015-2020. Gopalpun memprediksikan peningkatan tersebut disebabkan oleh tingginya ekspor produk manufaktur perdagangan internasional khususnya dalam Masyarakat Ekonomi Asean (MEA), serta ,araknya pembangunan infrastruktur yang menarik investasi.

PT. SCAN Global Indonesia Adalah perusahaan logistik milik Negara Denmark, yang telah beroperasi selama 30 tahun. Didirikan di Copenhagen, Denmark dengan nama SCAN Global Logistics dan sekarang telah memiliki cabang di Asia Pasifik, Amerika dan Eropa. Pada saat ini PT. SCAN Global Indonesia mempuyai karyawan sebanyak 146 karyawan yang terdiri dari Manajer, Asisten Manajer, dan Staff.

Dalam industri logistik, salah satu faktor suatu perusahaan dapat menjalankan bisnisnya adalah dengan memperhatikan faktor manusia. Karena sebagian besar alat-alat berat untuk memindahkan *cargo*, mengendarai kapal, dll, menggunakan tenaga manusia. Tidak hanya dari sisi operasional suatu bisnis, sisi manajemen perusahaan juga mengandalkan sumber daya manusia. Perusahaan yang tidak dipimpin oleh orang yang berkompeten akan kalah bersaing dan kehilangan kekuatannya dalam berbisnis, termasuk berbisnis di industri logistik. Hal ini menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia patut untuk ditelaah dan diaplikasikan oleh perusahaan. Definisi manajemen sumber daya manusia itu sendiri adalah proses memperoleh, melatih, nilai dan memberikan kompensasi kepada pegawai, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan dan keamanan, serta masalah keadilan (Dessler, 2011:4). Dari teori tersebut maka dapat dipastikan apabila manajemen sumber daya manusia pada perusahaan yang bergerak dalam industri logistik buruk, maka salah satu dampak yang bisa terjadi adalah rendahnya kepuasan kerja pegawai.

Berdasarkan hasil wawancara dan penyebaran kuesioner yang dilakukan pada 15 karyawan pada tiap divisi PT. SCAN Global Indonesia pada tanggal 8 September 2016 terdapat permasalahan pada kepuasan kerjanya hal tersebut dibuktikan, dengan tingkat karyawan yang keluar cukup tinggi tentu hal itu akan menghawatirkan kondisi perusahaan dan menghambat kinerja perusahaannya tentu kepuasan kerja merupakan hal yang sangat penting guna meningkatkan kinerja dalam suatu perusahaan, hal-hal

tersebut mencakup dari, masalah absensi karyawan, dan kinerja karyawannya sehingga terjadi tingginya tingkat karyawan yang keluar dari perusahaan.

Berikut adalah hasil pengolahan data jumlah karyawan keluar pada periode 2015-2016 :

Tabel 1.1 : Jumlah Karyawan Keluar periode 2015-2016

No	Periode	Total Karyawan	Jumlah Karyawan Keluar
1	Oktober 2015	165	2
2	November 2015	162	3
3	Desember 2015	160	2
4	Januari 2016	157	3
5	Februari 2016	157	0
6	Maret 2016	152	5
7	April 2016	150	2
8	Mei 2016	149	1
9	Juni 2016	147	2
10	Juli 2016	146	1

Sumber : PT. SCAN Global Indonesia

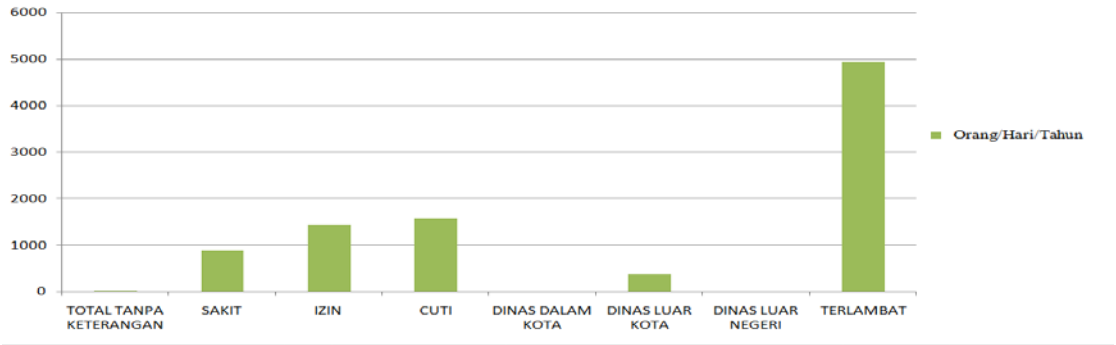
Selain data jumlah karyawan keluar, didapatkan data absensi karyawan periode 2015-2016 dengan kategori tanpa keterangan, sakit, izin, cuti, dinas dalam kota, dinas luar kota, dinas luar negeri dan terlambat sebagai berikut :

Tabel 1.2 : Data Absensi Karyawan periode 2015-2016

TOTAL TANPA KETERANGAN	SAKIT	IZIN	CUTI	DINAS DALAM KOTA	DINAS LUAR KOTA	DINAS LUAR NEGERI	TERLAMBAT
31 Orang	891 Orang	1453 Orang	1587 Orang	20 Orang	385 Orang	20 Orang	4893 Orang

Sumber : PT. SCAN Global Indonesia

Gambar 1.1 : Data Absensi Karyawan periode 2015-2016



Sumber : PT. SCAN Global Indonesia

Dilihat dari hasil pengolahan data jumlah karyawan keluar dan data absensi karyawan pada periode ini diduga adanya masalah yang terjadi dalam kepuasan kerja di PT. SCAN Global Indonesia yang membuat peneliti tertarik untuk menganalisis apa saja masalah yang terjadi perihal kepuasan kerja karyawan.

Pentingnya kepuasan kerja pada PT. SCAN Global Indonesia adalah dapat meningkatkan atau mendongkrak perusahaan dan berpotensi perusahaan menjadi lebih maju, dan juga karyawan yang mempunya kinerja atau potensi yang bagus akan menjadi aset penting bagi perusahaan itu sendiri.

Kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya terhadap sesuatu pekerjaan mereka. Terdapat suatu perbedaan yang penting tentang perasaan yang menyangkut terhadap dua unsur lainnya dari sikap individu pada suatu pekerjaan. Kepuasan kerja adalah kondisi yang bersifat perasaan senang atau tidak senang, yang sangat relatif. Oleh karena itu kepuasan kerja umumnya mengacu pada sikap seorang pegawai. (Sukmalana, 2007:132)

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya. Tetapi harus juga diingatkan kepada setiap pengelola organisasi untuk benar-benar mencermati betapa pentingnya pemahaman dan pemenuhan kepuasan kerja yang memiliki dampak pada tingkat produktivitas absensi dan perputaran tenaga kerja. (Handoko, 1992; Robbin, 2002(dalam Edy Sutrisno, 2009:83))

Berdasarkan permasalahan pada penelitian yang penulis ambil, penulis mengambil data mengenai variabel kepuasan kerja karyawan dengan melakukan penyebaran kuesioner survey awal kepada 15 karyawan PT. SCAN Global Indonesia.

Tabel 1.3

Survey Awal Tanggapan Kepuasan Kerja

No	PERNYATAAN	YA	PERSENTASE	TIDAK	PERSENTASE
1	Kenaikan jabatan telah berjalan adil	10	67%	5	33%
2	Pemberian gaji sesuai harapan	5	33%	10	67%
3	Memiliki peningkatan terhadap *skill*	9	60%	6	40%
4	Jenjang karir berjalan baik	8	53%	7	47%
5	Pimpinan memberikan dukungan motivasi dan bantuan teknis	7	47%	8	53%

(Sumber : Hasil kuesioner awal dengan karyawan PT. SCAN Global Indonesia)

Menurut data dari hasil survey awal ditemukan bahwa pemberian gaji tidak sesuai harapan dengan persentase 67% berarti lebih dari setengah responden mengatakan hal serupa. Selain itu pemimpin kurang memberikan dukungan motivasi dan bantuan teknis untuk karyawannya dengan persentase 53%.

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dalam suatu perusahaan diantaranya adalah, pemberian reward, lingkungan kerja fisik dan kepemimpinan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kesempatan untuk maju /

promosi jabatan, keamanan kerja, gaji, perusahaan dan manajemen, kondisi kerja, penghargaan / *reward* dan komunikasi. (Gilmer, 1996) dalam buku (Edy Sutrisno, 2009:83)

Reward atas prestasi kerja karyawan adalah penghargaan yang diberikan oleh pihak manajemen kepada karyawan yang telah menunjukkan prestasi kerja yang baik, biasanya prestasi kerja ini dapat dilihat dari kinerja dan produktivitas kerja karyawan maupun setelah diadakannya evaluasi penilaian prestasi kerja karyawan oleh pihak perusahaan. Penghargaan ini dapat berbentuk sejumlah uang, barang, bonus, asuransi, piagam penghargaan, perjalanan wisata, jenjang karier yang lebih tinggi dan bentuk penghargaan lainnya.

Berdasarkan permasalahan pada penelitian yang penulis ambil , penulis mengambil data mengenai variable *reward* dengan melakukan survey awal terhadap karyawan PT. SCAN Global Indonesia. Berikut hasil survey awal dengan karyawan PT. SCAN Global Indonesia, perihal reward yang diberikan oleh PT. SCAN Global Indonesia.

Tabel 1.4

Survey Awal Tanggapan *Reward*

No	PERNYATAAN	YA	PERSENTASE	TIDAK	PERSENTASE
1	Promosi jabatan berjalan adil	8	53%	7	47%
2	Pemberian tunjangan sesuai dengan harapan	3	20%	12	80%

3	Insentif yang diberikan sudah adil	6	40%	9	60%
4	Sudah merasa mencapai prestasi	9	60%	6	40%

(Sumber : Hasil kuesioner awal dengan karyawan PT. SCAN Global Indonesia)

Dapat dilihat dari hasil data survey awal bahwa pemberian tunjangan masih tidak sesuai dengan harapan dengan persentase 80% dari responden. Selain itu ditemukan bahwa insentif yang diberikan belum adil dengan persentase 60% dari responden.

Pemberian penghargaan dari pihak perusahaan sangat berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan, karena pada dasarnya karyawan pun memiliki keinginan untuk mendapat pengakuan atas hasil kerjanya. Adanya perhatian dari pihak perusahaan sangat besar perannya bagi karyawan, karena mereka akan merasa dihargai dan jika hal ini senantiasa dilakukan oleh pihak manajemen maka kinerja kerja dari karyawan pun akan meningkat menjadi lebih baik. Bagi sebagian orang mungkin gaji tidak begitu berarti bagi dia, namun penghargaan atas hasil kerjanya yang sangat dibutuhkannya untuk mendorong semangat kerjanya.

Lalu selain *reward*, lingkungan kerja fisik juga memegang peranan penting dalam meningkatkan kepuasan karyawan dimana lingkungan kerja fisik yang baik tentu karyawan akan melakukan sesuatu pekerjaan dengan lebih maksimal dan hal tersebut tentu akan memberikan kepuasan terhadap karyawan tersebut dan juga perusahaan. Seperti yang dikemukakan oleh Herman (2008:38) bahwa “Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan internal pegawai atau sumber daya manusia meliputi

serikat kerja, sistem informasi, karakter/budaya organisasi dan konflik-konflik internal". Pendapat Herman tersebut jika disimak cenderung mengarah ke lingkungan kerja fisik. Jadi dapat dikatakan bawa faktor-faktor tersebut merupakan faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik.

Berdasarkan permasalahan pada penelitian yang penulis ambil, penulis mengambil data mengenai variabel lingkungan kerja fisik dengan melakukan survey awal terhadap karyawan PT. SCAN Global Indonesia.

Tabel 1.5

Survey Awal Tanggapan Lingkungan Kerja Fisik

No	PERNYATAAN	YA	PERSENTASE	TIDAK	PERSENTASE
1	Saya merasa lingkungan kerja telah kondusif	8	53%	7	47%
2	Fasilitas yang ada sudah memadai	4	27%	11	73%
3	Lingkungan kerja cukup mendukung anda bekerja optimal	7	47%	8	53%

(Sumber : Hasil kuesioner awal dengan karyawan PT. SCAN Global Indonesia)

Fasilitas yang kurang memadai membuat karyawan kurang maksimal dalam melakukan pekerjaan. Fasilitas saja kurang memadai secara otomatis lingkungan kerja tidak akan optimal memberikan kepuasan kerja karyawan. Banyak penelitian yang sudah dilakukan mengenai faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, diantaranya yang dilakukan oleh Herdiyanti (2015) yang melakukan

penelitian mengenai gaya kepemimpinan dan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan faktor yang menentukan kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan permasalahan pada penelitian yang penulis ambil, penulis mengambil data mengenai variable kepemimpinan dengan melakukan survey awal terhadap karyawan PT. SCAN Global Indonesia.

Table 1.6

Survey Awal Tanggapan Kepemimpinan

No	PERNYATAAN	YA	PERSENTASE	TIDAK	PERSENTASE
1	Pemimpin memberi contoh yang baik	9	60%	6	40%
2	Pimpinan dapat mengontrol emosi dengan baik	3	20%	12	80%
3	Pimpinan ikut serta dalam kegiatan karyawan	8	53%	7	47%
4	Berhubungan baik dengan pimpinan	7	47%	8	53%

(Sumber : Hasil kuesioner awal dengan karyawan PT. SCAN Global Indonesia)

Dilihat dari hasil survey awal, ditemukan bahwa pimpinan tidak dapat mengontrol emosi dengan baik terhadap karyawan dengan persentase 80% yaitu 12 responden atau hampir seluruhnya mengatakan hal demikian. Kemudian hubungan dengan pimpinan kurang baik sebanyak 53% .

Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti tertarik untuk meneliti topik **"PENGARUH PEMBERIAN REWARD, LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. SCAN GLOBAL INDONESIA".**

1.2. Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian tersebut, maka untuk memudahkan penganalisaan dan mencapai hasil yang sesuai dengan yang diharapkan penulis mengidentifikasikan masalah sebagai berikut :

1. Adanya pegawai yang keluar/*resign* yang tinggi.
2. Adanya karyawan yang melakukan pelanggaran jam kerja seperti sering terlambat dan pulang sebelum waktunya.
3. Adanya karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan.
4. Adanya karyawan yang masih sulit berkomunikasi dengan atasannya.
5. Adanya ketidakharmonisan antar karyawan.
6. Adanya ketidakadilan dalam pemberian insentif.

1.2.2. Rumusan Masalah

Kepuasan Kerja Karyawan yang menjadi salah satu faktor penting pada PT. SCAN Global Indonesia bagi kemajuan dan perkembangan PT. SCAN Global Indonesia. disini harus mengetahui masalah antara lain yaitu :

1. Bagaimana pemberian *reward* yang terdapat pada PT. SCAN Global Indonesia.
2. Bagaimana kondisi lingkungan kerja fisik pada PT. SCAN Global Indonesia.
3. Bagaimana kondisi gaya kepemimpinan yang terdapat pada PT. SCAN Global Indonesia.
4. Bagaimana kepuasan kerja karyawan pada PT. SCAN Global Indonesia.
5. Seberapa besar pengaruh pemberian *reward*, lingkungan kerja fisik secara parsial terhadap gaya kepemimpinan karyawan pada PT. SCAN Global Indonesia.
6. Seberapa besar pengaruh pemberian *reward*, lingkungan kerja fisik, dan gaya kepemimpinan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. SCAN Global Indonesia.
7. Seberapa besar pengaruh pemberian *reward*, lingkungan kerja fisik secara simultan terhadap gaya kepemimpinan karyawan pada PT. SCAN Global Indonesia.
8. Seberapa besar pengaruh pemberian *reward*, lingkungan kerja fisik, dan gaya kepemimpinan secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. SCAN Global Indonesia.
9. Bagaimana pengaruh pemberian *reward*, lingkungan kerja fisik secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan melalui gaya kepemimpinan pada PT. SCAN Global Indonesia.

1.3 Tujuan Penilitian

Tujuan dari penilitian ini adalah untuk mengetahui antara lain :

1. Untuk mengetahui pemberian *reward* pada PT. SCAN Global Indonesia.
2. Untuk mengetahui kondisi lingkungan kerja fisik pada PT. SCAN Global Indonesia.
3. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan pada PT. SCAN Global Indonesia.
4. Untuk mengetahui kepuasan kerja karyawan pada PT. SCAN Global Indonesia..
5. Untuk mengetahui besarnya pengaruh pemberian *reward*, lingkungan kerja fisik secara parsial terhadap gaya kepemimpinan pada PT. SCAN Global Indonesia.
6. Untuk mengetahui besarnya pengaruh pemberian *reward*, lingkungan kerja fisik, dan gaya kepemimpinan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. SCAN Global Indonesia.
7. Untuk mengetahui besarnya pengaruh pemberian *reward*, lingkungan kerja fisik secara simultan terhadap gaya kepemimpinan pada PT. SCAN Global Indonesia.
8. Untuk mengetahui besarnya pengaruh pemberian *reward*, lingkungan kerja fisik, dan gaya kepemimpinan secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. SCAN Global Indonesia.

9. Untuk mengetahui pemberian *reward*, lingkungan kerja fisik secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan melalui gaya kepemipinan pada PT. SCAN Global Indonesia.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai langkah awal untuk membangun sistem bisnis perusahaan yang baik dan secara menyeluruh. Program aplikasi yang dibuat juga dapat dijadikan bahan untuk penelitian yang lebih lanjut pada bidang yang berkaitan. Penilitian ini dilakukan agar menimbulkan efek positif bagi pembaca atau pengguna dan agar dapat digunakan untuk menjadi lebih baik dari sebelumnya.

Manfaat dari penilitian ini antara lain :

1. Dapat digunakan oleh perusahaan dengan industri yang bersangkutan agar tidak mendapat masalah yang sama.
2. Agar penilitian ini dapat dijadikan acuan yang baik bagi perusahaan.
3. Agar perusahaan dapat memajukan dan mengembangkan perusahaan dengan meggunakan penilitian ini.

Manfaat bagi penulis dan pembaca :

1. Memberikan tambahan wawasan dan informasi mengenai pengetahuan ataupun perusahaan yang bersangkutan.
2. Mendapatkan pengetahuan yang lebih jelas dan dapat memahami analisa dari suatu masalah.

3. Memberikan referensi selanjutnya yang berhubungan dengan pemberian *reward,* lingkungan kerja non fisik, kepemimpinan dan kepuasan kerja karyawan.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.5.1. Lokasi penelitian

Lokasi penelitian dan pengumpulan data yang dilakukan penulis bertempat di PT. SCAN Global Indonesia yang bertempat di Jl. Cililitan besar No.454 Gedung GRHA Intirub Business Park Lantai 2.

1.5.2. Waktu Penelitian

Dalam penelitian ini waktu yang diambil oleh peneliti adalah dimulai pada bulan febuari sampai dengan Juli 2017. Secara rinci waktu penelitian dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1.7 Pelaksanaan Penelitian

No	Uraian	Waktu																							
		Maret				April				Mei				Juni				Juli				Agutus			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Survey Tempat penelitian																								
2	Melakukan Penelitian																								
3	Mencari Data																								
4	Membuat Proposal																								
5	Seminar																								
6	Revisi																								
7	Penelitian Lapangan																								
8	Bimbingan																								
9	Sidang																								