

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Suatu perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya, baik perusahaan yang bergerak pada bidang industri, perdagangan, maupun jasa akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Satu hal yang penting dalam keberhasilan berbagai aktivitas perusahaan dalam mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, operasi yang tersedia dan sarana ataupun prasarana yang dimiliki melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia. Sumber Daya Manusia (SDM) sendiri memiliki peran penting dalam suatu perusahaan yaitu untuk mencapai keberhasilan dalam mewujudkan tujuan perusahaan.

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari manajemen yang memfokuskan pada unsur manusia. Mengelola manusia agar menjadi tenaga yang berkualitas adalah tugas manajemen sumber daya manusia. Meskipun faktor lain yang dibutuhkan telah terpenuhi namun tanpa peran manusia, sebuah organisasi tetap tidak akan berjalan. Sumber daya manusia juga sangat dibutuhkan dalam menjaga dan meningkatkan kualitas perusahaan.

Salah satu cara meningkatkan kualitas perusahaan yaitu dengan memiliki kinerja yang baik. Perusahaan harus memerhatikan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki setiap karyawan. Pada era ini, perusahaan yang melakukan hal tadi baik perusahaan partikelir juga perusahaan milik negara.

Badan Usaha Milik Negara (BUMN) adalah salah satu bentuk dari badan usaha dalam dunia perekonomian yang menguasai sektor potensial yang diolah untuk memenuhi hajat hidup orang banyak. Tidak sepenuhnya dikuasai oleh negara dan bahkan sebagian besar telah dimiliki berdasarkan modal saham investor. BUMN telah membuka diri bagi pihak swasta yang ingin berinvestasi demi pengembangan perusahaan. Semua lapisan masyarakat mengharapkan adanya manfaat nyata, yang dikelola seperti swasta dan pengendalian oleh negara. Untuk fungsi BUMN sendiri sama seperti badan usaha yang lainnya yaitu terdapat beberapa fungsi yang perlu diketahui, untuk tujuan utama dari fungsi tersebut yaitu untuk mewujudkan kesejahteraan masyarakat Indonesia. Kehadiran BUMN di Indonesia ini sangat berpengaruh terhadap kondisi masyarakatnya oleh karena itulah maka tidak heran jika BUMN ini memiliki banyak sekali perusahaan di berbagai klaster industry, salah satunya sektor logistik.

Perusahaan BUMN yang bergerak dibidang jasa logistik salah satunya PT. Pos Indonesia (Persero) yang merupakan bagian dari Aparatur Sipil Negara (ASN) yang merupakan peralihan bentuk dari Peru Pos dan Giro. Dinas Pos sudah berdiri dalam jangka waktu yang lama, yaitu sejak masa penjajahan. Perkembangannya pun tidak lepas dari masa penjajahan yang telah dialami oleh Bangsa Indonesia.. Saat ini Pos Indonesia tidak hanya melayani jasa pos dan kurir, tetapi juga jasa keuangan, ritel, dan properti, yang didukung oleh titik jaringan sebanyak lebih dari 4.000 kantor pos dan 28.000 Agen Pos yang tersebar di seluruh wilayah Indonesia.

Dengan seiringnya waktu berjalan banyak perusahaan jasa logistik bermunculan, hal ini membuat persaingan yang semakin ketat dan semakin pesat

khususnya di bidang jasa logistik dengan tingkat persaingan yang tajam Setiap perusahaan memiliki cara agar tetap bertahan untuk menghadapi kompetitor yang lebih unggul, salah satu cara agar perusahaan dapat bertahan dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Berikut ini data *top brand index* pada perusahaan jasa logistik. Lima perusahaan ini memiliki reputasi yang baik dan sudah dikenal luas diseluruh Indonesia.

Tabel 1.1
Top Brand Index Jasa Kurir di Indonesia Tahun 2022

No	Nama Perusahaan	<i>Top Brand Index</i>
1	PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE)	39,30%
2	PT. Global Jet Express (J&T)	23,10%
3	PT. Citra Van Titipan Kilat (Tiki)	11,10%
4	PT. Pos Indonesia (Pos Indonesia)	8,50%
5	<i>Dalsey, Hillblom and Lynn (DHL)</i>	6.90%

Sumber: https://www.topbrand-award.com/top-brand-index/?tbi_year=2022 &type=subcategory&tbi_find=jasa%20kurir

Berdasarkan Tabel 1.1 menunjukkan bahwa Pos Indonesia masih kurang dapat bersaing dengan para kompetitor yang lebih unggul. Dapat dilihat dari *top brand index* yang tertinggi sebesar 39,30% diperoleh JNE, sedangkan terendah yaitu Pos Indonesia dan DHL memperoleh hasil sebesar 8,50% dan 6,90%.

Pos indonesia dengan DHL *Express* Indonesia menjalin kerja sama tentang penyaluran kiriman *Express Mail Service (EMS)* ke luar negeri. DHL merupakan perusahaan multinasional dalam bidang kurir express dan logistik, yang hanya melayani pengiriman keluar negeri melalui jalur udara atau laut dan disambung dengan pengiriman darat, DHL juga tidak melayani pengiriman lokal ataupun antar

kota. Sedangkan Pos Indonesia merupakan perusahaan lokal yang melayani pengiriman lokal, antar kota dan pengiriman paket ke luar negeri, namun pengiriman paket ke luar negeri kurang baik, seperti waktu pengiriman paket yang lebih lama dibandingkan DHL dan paket tidak dapat diantar oleh kurir pos apabila barang melebihi \$75. Dari pernyataan tersebut dapat dilihat Pos Indonesia kurang dapat bersaing dengan kompetitor sehingga kurang optimal dalam bersaing. Rendahnya *top brand index* pada PT. Pos Indonesia nampaknya tidak terlepas dari kinerja yang kurang optimal, dikarenakan kendala bisnis logistik yang belum bisa menjadi tumpuan PT. Pos Indonesia dengan persaingan yang terjadi dengan jasa pelayanan pengiriman lainnya naik seiring perkembangan *e-commerce*. Berikut data perbandingan kinerja karyawan antar PT. Pos Indonesia di Kota Bandung:

Tabel 1.2
Penilaian Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia di Kota Bandung
Tahun 2021-2022

No	Daftar Cabang PT. Pos Indonesia di Kota Bandung	Hasil Penilaian Kinerja 2021 (%)	Hasil Penilaian Kinerja 2022 (%)
1	Cabang Cicendo	75	73
2	Cabang Dago	71	72
3	Cabang Pasteur	70	69
4	Cabang Cikutra	69	66
5	Cabang Asia Afrika	66	65

Sumber: Bagian SDM PT. Pos Indonesia Cabang Asia Afrika Bandung

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dilihat kinerja karyawan dari empat cabang kantor pos di Kota Bandung menunjukkan cabang Asia Afrika memiliki presentase penilaian yang paling rendah dari cabang lainnya. Dapat dikatakan baik atau tidaknya suatu kinerja karyawan dapat dilihat pada Tabel 1.3 Presentase Sistem Penilaian Kinerja sebagai berikut :

Tabel 1.3
Presentase Sistem Penilaian Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia Kantor
Cabang Asia Afrika Kota Bandung

Kategori	Nilai	Keterangan
A	91 - 100	Sangat baik
B	81 - 90	Baik
C	61 – 80	Cukup
D	41 – 60	Kurang
E	<40	Kurang Sekali

Sumber: Bagian SDM PT. Pos Indonesia Cabang Asia Afrika Bandung

Tabel 1.3 diatas menjelaskan klasifikasi penilaian kinerja dengan nilai tertinggi adalah 91-100% dengan klasifikasi sangat baik, yang kedua nilai 81-90% dengan klasifikasi baik, yang ketiga nilai 61-80% dengan klasifikasi cukup, yang keempat nilai 41-60% dengan klasifikasi kurang dan terakhir nilai <40 dengan klasifikasi kurang sekali. Dari data tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT. Pos Indonesia cabang Asia Afrika kinerjanya masih belum masuk kinerja baik. Dapat dilihat PT. Pos Indonesia cabang Asia Afrika berada pada kategori C yaitu cukup. Hal tersebut dapat mengidentifikasi bahwa kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia cabang Asia Afrika masih kurang optimal.

Dari hasil data diatas maka kemungkinan terdapat suatu masalah yang mengakibatkan PT. Pos Indonesia cabang Asia Afrika memperoleh hasil yang rendah. Maka peneliti melakukan wawancara kepada bagian SDM PT. Pos Indonesia cabang Asia Afrika mengenai penyebab kurang optimalnya kinerja pada PT. Pos Indonesia Cabang Asia Afrika. Dari hasil wawancara terindikasi penyebab kurang optimalnya kinerja terdapat pada ketidak puasan karyawan yang mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan. Seperti di ungkapkan oleh Paparang (2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja dan kinerja memiliki pengaruh yang

positif dan signifikan, artinya bahwa semakin tinggi kepuasan yang diterima karyawan maka berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang tinggi.

Untuk mengetahui kondisi masalah ini lebih lanjut mengenai kepuasan kerja yang dialami oleh karyawan pada PT. Pos Kantor Cabang Asia Afrika Bandung, peneliti melakukan penyebaran kuesioner pra-survey kepada 30 orang karyawan mengenai kepuasan kerja. Berikut adalah hasil kuesioner pra survey mengenai kepuasan kerja:

Tabel 1.4
Hasil Pra Survey Kepuasan Kerja di PT. Pos Kantor Cabang Asia Afrika Bandung

No	Pernyataan	Frekuensi Jawaban					Total	Rata-Rata
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
1	Saya merasa puas karena pekerjaan yang dilakukan telah sesuai dengan kemampuan yang dimiliki	1	9	13	5	2	88	2.93
2	Saya merasa puas karena pekerjaan yang dijalani menyenangkan	0	7	12	10	1	95	3.17
3	Saya merasa puas karena tugas yang diberikan sesuai dengan jabatan saya	0	10	13	5	2	89	2.97
4	Saya merasa puas karena gaji yang diterima telah sesuai dengan pekerjaan	0	5	9	12	4	105	3.50
5	Saya merasa puas karena setiap karyawan memiliki peluang untuk promosi jabatan	2	8	16	4	0	82	2.73
6	Saya merasa puas karena atasan selalu memberikan pengawasan terhadap karyawan	0	10	10	7	3	93	3.10
7	Saya merasa puas karena hubungan dengan rekan kerja terjalin dengan baik, saling membantu dan sangat kooperatif	5	8	13	3	1	77	2.57
Skor Rata-Rata								3.00

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra-survey oleh penulis (2022)

Berdasarkan Tabel 1.4 dari hasil kuesioner pra-survey mengenai kepuasan kerja yang dilakukan pada PT. Pos Indonesia Cabang Asia Afrika Bandung variable kepuasan kerja memiliki skor rata-rata kepuasan kerja 3,00 hal ini dapat dikatakan kepuasan kerja karyawan masih kurang optimal. Berdasarkan data tersebut, dapat dilihat bahwa karyawan di PT. Pos Indonesia Cabang Asia Afrika Bandung merasa kurang puas atas hubungannya dengan rekan kerja lain dengan skor rata-rata 2,57. Selain itu karyawan merasa kurang memiliki peluang untuk promosi jabatan dengan rata-rata 2,73. Lalu karyawan merasa kurang puasa karena tugas yang diberikan tidak sesuai dengan jabatan dengan skor rata-rata 2,97. Serta kurang puas atas pekerjaan yang diberikan karena kurang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki dengan rata-rata 2,93.

Data karyawan yang keluar di PT. Pos Indonesia Kantor Cabang Asia Afrika Bandung yang berpengaruh terhadap ketidak puasan kerja pada PT. Pos Indonesia Cabang Asia Afrika Bandung karena kepuasan kerja mempunyai hubungan yang signifikan terhadap keinginan untuk keluar. Menurut Pawesti Wikansari (2018) menerangkan bahwa proses keluarnya seseorang dari suatu perusahaan dimulai dengan meningkatnya ketidak puasan kerja dari karyawan. Berikut ini hasil data karyawan yang keluar pada PT. Pos Kantor Cabang Asia Afrika Bandung dari tahun 2020 - 2022.

Tabel 1.5
Data Karyawan Keluar PT. Pos Kantor Cabang Asia Afrika Bandung Dari Tahun 2020 – 2022

Tahun	Karyawan yang Keluar
2020	11
2021	12

2022	11
------	----

Sumber: Bagian SDM PT. Pos Indonesia Cabang Asia Afrika Bandung

Berdasarkan tabel 1.5 dapat menunjukkan bahwa jumlah karyawan yang keluar pada PT. Pos Kantor Cabang Asia Afrika Bandung dari tahun 2020-2022 tidak stabil setiap tahunnya. Ini disebabkan salah satunya oleh rasa tidak puas karyawan. Kepuasan kerja merupakan hal yang sangat penting dimiliki oleh setiap orang dalam bekerja, tingkatan kepuasan kerja juga mempengaruhi seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dalam organisasi, kepuasan kerja karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya agar moral kerja, dedikasi, kecintaan dan kedisiplinan kerja tinggi. Karyawan yang merasakan kepuasan dalam bekerja, akan berusaha untuk memaksimalkan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Menurut penelitian Hasyim Wachid (2020) bahwa kepuasan kerja bisa dipengaruhi oleh beban kerja dan kompensasi. Menurut Anugerah Iroth dkk (2018) kepuasan kerja bisa dipengaruhi oleh kompensasi, lingkungan kerja dan beban kerja, Menurut Siregar Edi dan Vidya Nourma Linda (2022) kepuasan kerja bisa dipengaruhi oleh komunikasi, beban kerja dan kompensasi, menurut Kevin F.S (2017) kepuasan kerja bisa dipengaruhi oleh kompensasi, beban kerja dan pengembangan karir, menurut Anggraini Desi, dkk (2019) kepuasan kerja bisa dipengaruhi oleh kompensasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan, dan menurut Basam zamhir dkk (2022) kepuasan kerja bisa dipengaruhi oleh kompensasi, beban kerja dan *work life balance*.

Peneliti juga telah melakukan wawancara dan kuesioner pendahuluan dengan karyawan bagian SDM yang ada di perusahaan mengenai adanya beberapa variabel yang diduga bisa berpengaruh bagi kepuasan kerja di PT. Pos Indonesia

kantor cabang Asia Afrika Bandung dengan menyebar kuesioner pra survei kepada 30 orang karyawan untuk mengetahui faktor yang menyebabkan rendahnya kepuasan kerja yang ada di PT. Pos Indonesia kantor cabang Asia Afrika Bandung, dan hasilnya bisa di lihat pada tabel berikut di bawah ini :

Tabel 1.6
Faktor-Faktor Yang Bisa Mempengaruhi Kepuasan Kerja PT. Pos Indonesia Kantor Cabang Asia Afrika Bandung

No	Variabel	Skor rata-rata
1	Kompensasi	3,16
2	Lingkungan kerja	3,42
3	Komunikasi	3,54
4	Beban kerja	3,73
5	Pengembangan karir	3,59
6	Kepemimpinan	3,49
7	Work life balance	3,70

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra-survey oleh penulis (2022)

Berdasarkan tabel 1.6 di atas dapat dilihat bahwa untuk mengetahui faktor yang diduga mempengaruhi kepuasan kerja yaitu kompensasi dan beban kerja yang hasilnya diduga memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Dapat diketahui bahwa terdapat dua variabel yang mempengaruhi yaitu variabel kompensasi sebesar 3,16 dan variabel beban kerja sebesar 3,73. Hal tersebut dapat menunjukkan bahwa semakin besar beban kerja maka kepuasan kerja karyawan menurun. Sedangkan semakin kecil kompensasi yang diberikan maka semakin menurun kepuasan kerja karyawan. Adapun hasil pra survey yang dilakukan untuk variabel kompensasi pada PT. Pos Indonesia kantor cabang Asia Afrika Bandung adalah sebagai berikut:

Tabel 1.7
Hasil Pra-Survey Kompensasi Di PT. Pos Indonesia Kantor Cabang Asia
Afrika Bandung

No	Pernyataan	Frekuensi jawaban					Total	Rata-rata
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
1	Perusahaan memberikan gaji sesuai dengan jabatan dan pekerjaan saya	0	5	11	10	4	103	3.43
2	Perusahaan memberikan bonus kepada karyawan sesuai dengan kinerja	1	8	13	5	3	91	3,03
3	Perusahaan memberikan insentif sesuai dengan kontribusi yang saya berikan kepada perusahaan	1	9	15	4	1	85	2.83
4	Perusahaan memberikan asuransi Kesehatan yang memadai untuk menjamin Kesehatan dan biaya pengobatan	0	13	10	5	2	86	2.87
5	Tunjangan hari raya yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan kebutuhan	2	14	4	10	0	82	2.73
6	Penghargaan/reward yang telah diberikan perusahaan meningkatkan motivasi saya dalam bekerja	0	2	3	15	10	123	4.10
Skor Rata-Rata								3.16

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra-survey oleh penulis (2022)

Berdasarkan tabel 1.7 dapat dilihat bahwa kompensasi di PT. Pos Indonesia Kantor Cabang Asia Afrika Bandung memiliki skor rata-rata sebesar 3,16 yang terdapat beberapa pernyataan yang menurut responden bermasalah diantaranya yaitu Tunjangan hari raya yang diberikan oleh perusahaan dengan skor rata-rata 2.73, pemberian insentif yang tidak sesuai dengan skor rata-rata 2.83 dan juga asuransi Kesehatan dengan skor rata-rata 2.87 dapat dikatakan bahwa hasil rata-rata masih dianggap rendah.

Kompensasi di PT. Pos Indonesia Kantor Cabang Asia Afrika Bandung dapat dikatakan belum sesuai dengan yang diharapkan, karena masih terdapat

beberapa indikator yang dibawah skor rata-rata dan mendapatkan kecenderungan negative dari karyawan. Hal tersebut dapat menyebabkan menurunnya kepuasan kerja. Pemberian kompensasi dapat meningkatkan prestasi kerja dan motivasi karyawan dan juga dapat mendatangkan kepuasan kerja karyawan. Kompensasi yang diberikan perusahaan membuat karyawan merasa bahwa perusahaan bukan hanya memperhatikan tetapi menghargai apa yang telah mereka lakukan untuk keberlangsungan perusahaan. Sebaliknya, jika perusahaan kurang memperhatikan sumber daya manusianya, maka bukan hal yang tidak mungkin karyawan akan merasa tidak termotivasi dan tidak merasa puas dengan apa yang dikerjakan.

Adapun hasil dari pra survey untuk variabel beban kerja di PT. Pos Indonesia Kantor Cabang Asia Afrika Bandung sebagai berikut:

Tabel 1. 8
Hasil Pra-Survey Beban Kerja Di PT. Pos Indonesia Kantor Cabang Asia Afrika Bandung

No	Pernyataan	Frekuensi jawaban					Total	Rata-rata
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
1	Jam istirahat saya sering digunakan untuk mengerjakan tugas yang terlalu banyak	0	4	10	16	0	102	3.40
2	Waktu yang diberikan sebanding dengan banyaknya tugas	4	5	13	8	0	85	2.83
3	Pekerjaan yang diberikan terkadang sifatnya mendadak dengan jangka waktu yang singkat	0	1	5	14	10	123	4.10
4	Saya sering mengerjakan dua atau lebih pekerjaan dalam waktu yang bersamaan	1	3	5	12	9	115	3.83
5	Target yang harus saya capai dalam pekerjaan terlalu tinggi	0	2	5	15	8	119	3.97

No	Pernyataan	Frekuensi jawaban					Total	Rata-rata
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
6	Saya harus mampu untuk menyelesaikan pekerjaan yang terkadang tidak sesuai dengan keahlian saya	0	0	5	15	10	125	4.17
7	Perusahaan menuntut hasil kerja yang maksimal	0	3	5	17	5	114	3.80
Skor Rata-Rata								3.73

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra-survey oleh penulis (2022)

Berdasarkan tabel 1.8 dapat dilihat bahwa menurut hasil pra-survey diatas terdapat tiga skor terbesar dari skor rata-rata keseluruhan, yaitu skor terbesar pada pernyataan karyawan harus mampu untuk menyelesaikan pekerjaan yang terkadang tidak sesuai dengan keahlian dengan rata-rata 4,17. Selanjutnya pada pernyataan Pekerjaan yang diberikan terkadang sifatnya mendadak dengan jangka waktu yang singkat dengan rata-rata 4,10 dan pernyataan target yang harus dicapai dalam pekerjaan terlalu tinggi dengan rata-rata 3,97. Dimana nilai-nilai ini berada pada nilai yang lebih besar dari pada nilai skor rata-rata sebesar 3,73.

Beban kerja pada PT. Pos Indonesia Kantor Cabang Asia Afrika Bandung memiliki hasil skor yang tinggi dimana skor tinggi menandakan perusahaan memiliki beban kerja yang berlebihan. Beban kerja juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Beban kerja menjadi pemicu timbulnya rasa kepuasan kerja karyawan. Menurut Koesumowidjojo (2021: 33) menyatakan ketika beban kerja yang besar akan membawa tekanan kerja kepada karyawan sehingga mengurangi kepuasan kerja. Beban kerja merupakan faktor kunci yang mempengaruhi perasaan dan menciptakan perasaan yang tidak stabil terhadap karyawan. Pegawai yang tidak

puas dengan pekerjaannya, maka perusahaan akan menghadapi kerugian jangka panjang dan jangka pendek.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas dan hasil survey pendahuluan di perusahaan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengingat pentingnya pengaruh kompensasi dan beban kerja untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan guna mencapai tujuan perusahaan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Pos Indonesia Kantor Cabang Asia Afrika Bandung**”.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

Identifikasi masalah dan rumusan masalah, didalam penelitian ini diajukan untuk menjelaskan dan merumuskan permasalahan yang ada dalam penelitian. Dimana permasalahan ini meliputi faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pada PT. Pos Indonesia kantor cabang Asia Afrika Bandung yaitu kompensasi dan beban kerja.

1.2.1 Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah merupakan cakupan atau lingkungan masalah yang akan diteliti, berdasarkan latar belakang masalah yang telah disampaikan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi masalah berikut :

1. Kompensasi

- a. Perusahaan tidak memberikan asuransi kesehatan yang memadai untuk menjamin kesehatan dan biaya pengobatan karyawan.

- b. Perusahaan tidak memberikan insentif yang sesuai dengan kinerja karyawan.
 - c. Perusahaan tidak memberikan tunjangan hari raya yang sesuai dengan kebutuhan.
2. Beban kerja
- a. Pekerjaan yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan kemampuan karyawan.
 - b. Perusahaan sering kali memberikan pekerjaan yang mendadak dengan jangka waktu yang pendek.
 - c. Perusahaan terlalu tinggi dalam menentukan target.
3. Kepuasan kerja
- a. Hubungan antar rekan kerja tidak terjalin dengan baik
 - b. Tidak semua karyawan memiliki kesempatan atas promosi jabatan
 - c. Pekerjaan yang diberikan diluar kemampuan karyawan

1.2.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah diatas maka dapat dibuat rumusan masalah dalam penelitian yaitu bagaimana:

1. Bagaimana kompensasi pada PT. Pos Indonesia kantor cabang Asia Afrika Bandung.
2. Bagaimana beban kerja pada PT. Pos Indonesia kantor cabang Asia Afrika Bandung.
3. Bagaimana kepuasan kerja pada PT. Pos Indonesia kantor cabang Asia Afrika Bandung.

4. Seberapa besar pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja di PT. Pos Indonesia kantor cabang Asia Afrika Bandung baik secara simultan maupun parsial.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penulis melakukan sebuah penelitian di PT. Pos Indonesia kantor cabang Asia Afrika Bandung adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Kompensasi pada PT. Pos Indonesia kantor cabang Asia Afrika Bandung.
2. Beban kerja pada PT. Pos Indonesia kantor cabang Asia Afrika Bandung.
3. Kepuasan kerja pada PT. Pos Indonesia kantor cabang Asia Afrika Bandung.
4. Besarnya pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja di PT. Pos Indonesia kantor cabang Asia Afrika Bandung baik secara simultan maupun parsial.

1.4 Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian ini diajukan guna menjelaskan manfaat dan kontribusi yang dapat diberikan dan penelitian baik menurut kegunaan teoritis maupun praktis.

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Kegunaan teoritis dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Penulis dengan ini memiliki harapan agar penelitian ini bisa dapat menambah wawasan dan juga pengetahuan bagi penulis serta dapat menambah ilmu yang diperoleh selama proses perkuliahan.

2. Penelitian ini diharapkan juga dapat memberikan informasi sebagai studi perbandingan ataupun referensi bagi penelitian lain yang sejenis.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan penulis pada bidang manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai Kompensasi, beban kerja dan kepuasan kerja.

1. Bagi penulis

- a. Dapat mengetahui permasalahan yang terjadi mengenai kompensasi di PT. Pos Indonesia kantor Cabang Asia Afrika Bandung.
- b. Dapat mengetahui permasalahan yang terjadi mengenai beban kerja di PT. Pos Indonesia kantor Cabang Asia Afrika Bandung.

2. Bagi perusahaan

Hasil dalam penelitian ini diharapkan agar dapat memberikan informasi dan juga masukan positif yang bermanfaat mengenai pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja PT. Pos Indonesia kantor cabang Asia Afrika Bandung.

3. Bagi pihak lain

Hasil dari penelitian ini agar dapat dijadikan sebagai sumber sarana informasi untuk menambah pengetahuan dan sebagai referensi.