

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Karyawan berperan sangat penting didalam suatu perusahaan karena karyawan merupakan aset penting sumber daya manusia. Peran karyawan sangatlah penting, hal ini mengingat kegiatan didalam perusahaan dapat berjalan lancar apabila kegiatan dalam bekerja dapat berjalan dengan baik dan optimal. Oleh karna itu faktor manusia perlu mendapatkan perhatian dari perusahaan dengan memperhatikan kebutuhan dan keinginannya. Semua perusahaan yang bergerak dibidang 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 saran ataupun prasarana yang dimiliki melainkan juga tergantung juga tergantung pada aspek sumber daya manusia.

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, Sumber daya manusia berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu. Jadi, perlu dikelola dengan baik dengan menerapkan fungsi manajemen. Untuk mencapai tujuan organisasi, manajemen menghadapi masalah bukan hanya bahan mentah dan alat produksi saja, tetapi juga dengan sumber daya manusia yang mengelola dan mengoperasikan kedua komponen tersebut.

Menurut Nikmah (2021) dalam setiap organisasi fungsi sumber daya manusia sangat penting karena bertanggung jawab untuk mengelola aset terpenting organisasi. Departemen

sumber daya manusia juga bertanggung jawab untuk membuat kebijakan dan prosedur yang mengatur perilaku karyawannya, serta 2 mengawasi kinerja karyawan yang ada seperti standar etika, prosedur disiplin, dan kebijakan pengaduan.

Layanan Ekspedisi adalah dapat diartikan sebagai pengiriman surat, barang dan sebagainya. Kata ekspedisi juga diartikan sebagai perusahaan pengangkutan barang. Secara umum, ekspedisi sebagai perjalanan terorganisir yang dilakukan dengan tujuan tertentu. Ekspedisi dalam konteks bisnis, bukan hanya sekadar pengiriman barang dari satu tempat ke tempat lain. Lebih dari itu, ekspedisi adalah inti dari rantai pasok yang memastikan kelancaran dan keberlanjutan operasional suatu perusahaan. Dalam era globalisasi ini, di mana perusahaan tidak terbatas oleh batas geografis, penggunaan layanan ekspedisi menjadi semakin penting. Di era saat ini, tersedia beragam pilihan jasa ekspedisi yang dapat digunakan untuk memudahkan proses pengiriman barang. Salah satu contohnya adalah Minex Logistics, JNE, SAP Express, J&T, dll.

PT. Pos Indonesia adalah salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam bidang jasa pelayanan lalu lintas berita, uang, barang dengan memiliki jaringan pelayanan terbesar dan tersebar di seluruh pelosok tanah air. Menurut UU Republik Indonesia No. 19 Tahun 2003, BUMN adalah badan usaha yang seluruhnya atau sebagian besar modalnya dimiliki oleh negara melalui penyertaan secara langsung dari kekayaan negara yang dipisahkan. BUMN berasal dari peran mereka dalam perekonomian Indonesia, di mana mereka menghasilkan barang atau jasa untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

PT POS Indonesia adalah salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang jasa kurir, logistik dan transaksi keuangan. Nama PT Pos Indonesia sendiri baru secara resmi digunakan pada tahun 1995, setelah sebelumnya sempat mengalami beberapa kali perubahan nama. Awalnya nama yang digunakan adalah PTT (Posts Telegraaf en Telefoon Dienste) tahun 1906, kemudian berubah menjadi Djawatan PTT (Pos Telegraph and

Telephone) tahun 1945, lalu berubah status menjadi Perusahaan Negara Pos dan Telekomunikasi (PN Postel) tahun 1961 dan menjadi PN Pos & Giro tahun 1965, kemudian menjadi Perum Pos dan Giro di tahun 1978.

Tabel 1.1
Top Brand Index Jasa Kurir di Indonesia Tahun 2023

Jasa Kurir Indonesia	JNE	J&T	TIKI	Pos Indonesia
Tahun 2018	45,0%	13,9%	13,6%	11,6%
Tahun 2019	26,4%	12,6%	12,6%	5,4%
Tahun 2020	27,3%	21,3%	10,8%	7,7%
Tahun 2021	28,0%	33,4%	11,2%	8,5%
Tahun 2022	39,3%	23,1%	11,1%	8,5%
Tahun 2023	29,1%	33,3%	10,6%	7,3%

Sumber: Top Brand Index Jasa Kurir di Indonesia Tahun 2024

Pada tabel 1.1 memperlihatkan bahwa kedudukan tertinggi Top Brand Index tahun 2018-2023 diduduki oleh JNE. Sedangkan PT. Pos Indonesia (Persero) 3 berada diposisi terendah, dibandingkan dengan jasa kurir lainnya. PT. Pos Indonesia (Persero) sangat rendah karena tiap tahun ke tahun mengalami fluktuasi.

Rendahnya Top Brand Index pada PT. Pos Indonesia nampaknya tidak terlepas dari kinerja karyawan yang kurang maksimal. Dalam hal ini maka perlu adanya perhatian dan perbaikan khusus terhadap sumber daya manusia agar menghasilkan kinerja yang baik dan optimal demi tercapainya tujuan perusahaan. Kinerja karyawan sangat mempengaruhi keberhasilan dan keefektifan dalam mencapai tujuan, visi, dan misi organisasi. Ini dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Asia Afrika Bandung berharap dapat mencapai tingkat kinerja yang tinggi bagi karyawannya.

Tabel 1.2
Penilaian Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia di Kota Bandung
Tahun 2022-2023

No	Daftar Cabang PT. Pos Indonesia di Kota Bandung	Hasil Penilaian Kinerja 2022 (%)	Hasil Penilaian Kinerja 2023 (%)
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: 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: PT. Pos Indonesia Cabang Asia Afrika Bandung

Tabel 1.3 di atas menunjukkan klasifikasi penilaian kinerja. Data menunjukkan bahwa pekerja PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Asia Afrika masih melakukan kinerja yang kurang baik. PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Asia Afrika berada pada kategori C, yang berarti cukup. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan 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 karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Asia Afrika mengenai penyebab kurang optimalnya kinerja pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Asia Afrika. Dari hasil wawancara penyebab kurang optimalnya kinerja terdapat pada ketidak puasan karyawan yang mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan. 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.

Merupakan indikasi kinerja yang tinggi dan juga sebaliknya, untuk mengetahui kondisi masalah ini lebih lanjut mengenai kepuasan kerja karyawan yang dialami oleh karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Asia Afrika Bandung, peneliti melakukan

penyebaran kuesioner pra-survey kepada 30 orang karyawan mengenai kepuasan kerja karyawan. Berikut adalah hasil kuesioner pra survey mengenai kepuasan karyawan:

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

No	Pertanyaan	Frekuensi					Total	Jumlah Skor	Rata-rata Skor
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)			
KEPUASAN KERJA									
1.	Tugas yang diberikan perusahaan sesuai dengan kemampuan saya	4	6	12	6	2	30	94	3,13
2.	Saya merasa puas karena selalu berhasil dalam menyelesaikan pekerjaan	4	6	11	7	3	30	92	3,07
3.	Saya mendapatkan gaji yang cukup dan sesuai berdasarkan tanggung jawab	3	6	11	7	3	30	89	2,97
4.	Saya merasa puas dengan rekan kerja saya yang kooperatif	4	9	10	6	1	30	99	3,30
5.	Saya merasa puas dengan standar yang digunakan untuk promosi jabatan dalam perusahaan	3	5	13	7	2	30	90	3,33
6.	Saya merasa puas dengan atasan saya karena selalu memberikan dukungan terhadap karyawan	5	7	12	5	1	30	100	3,33
Jumlah Rata-rata Kepuasan Kerja									3,13

Sumber: Hasil data kuesioner Pra-Survey oleh penulis (2024). Berdasarkan Tabel 1.4 dari hasil kuesioner pra-survey mengenai kepuasan kerja yang

dilakukan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Asia Afrika Bandung variabel kepuasan kerja memiliki skor rata-rata kepuasan kerja 3,18. Hal ini dapat dikatakan kepuasan kerja karyawan masih kurang optimal. Berdasarkan data tersebut, dapat dilihat bahwa karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Asia Afrika skor rata-rata paling

rendah sebesar 2,97 yaitu karyawan yang kurang puas dengan gaji yang tidak sesuai dengan pekerjaannya dan karyawan yang kurang puas dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya akan merasa senang dan bahagia dalam melakukan pekerjaannya, dan mereka tidak akan berpikir untuk mencari pekerjaan lain. Sebaliknya, karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya akan merasa senang dan bahagia dalam melakukan pekerjaannya, dan akhirnya akan memutuskan untuk meninggalkan perusahaan untuk mencari pekerjaan yang lebih baik. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan sebagai sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya. (Pawesti dan Wikansari, 2018)

Peneliti juga telah melakukan wawancara dan kuesioner pendahuluan dengan karyawan yang ada di perusahaan mengenai adanya beberapa variabel yang diduga bisa berpengaruh bagi kepuasan kerja di PT. Pos Indonesia (Persero) 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 (Persero) Kantor Cabang Asia Afrika Bandung, dan hasilnya bisa di lihat pada tabel berikut di bawah ini :

Tabel 1.5
Faktor-Faktor Yang Bisa Mempengaruhi Kepuasan Kerja PT. Pos Indonesia Kantor Cabang Asia Afrika Bandung

NO	Variabel	Skor Rata-rata
1	Pengawasan Kerja	3,17
2	Kompensasi	3,43
3	Pengembangan Karir	3,51
4	Kepemimpinan	3,49
5	Iklim Kerja	3,45
6	Pemeliharaan Pegawai	3,60
7	Motivasi	3,78
8	Perencanaan Sumber Daya Manusia	3,18

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra-survey oleh penulis (2024)

Berdasarkan tabel 1.5 di atas dapat dilihat bahwa untuk mengetahui faktor yang diduga mempengaruhi kepuasan kerja yaitu Pengawasan Kerja, Kompensasi, dan Perencanaan Sumber Daya Manusia yang hasilnya diduga memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Dapat

diketahui bahwa terdapat tiga variabel yang mempengaruhi yaitu variabel Pengawasan Kerja skor rata-rata sebesar 3,17, Kompensasi skor rata-rata sebesar 3,43, dan Perencanaan Sumber Daya Manusia skor rata-rata sebesar 3,18.

Hal tersebut dapat menunjukkan bahwa semakin tinggi Pengawasan Kerja karyawan semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan. Semakin kecil kompensasi yang diberikan maka semakin menurunnya kepuasan kerja karyawan, dan semakin tinggi Perencanaan Sumber Daya Manusia semakin tinggi juga Kepuasan Kerja Karyawan.

Adapun hasil pra survey yang dilakukan untuk variabel Pengawasan Kerja pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Asia Afrika Bandung adalah sebagai berikut:

Tabel 1.6
Hasil Pra-Survey Pengawasan Kerja di PT. Pos Kantor Cabang Asia Afrika Bandung

No	Pertanyaan	Frekuensi					Total	Jumlah Skor	Rata-rata Skor
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)			
PENGAWASAN KERJA									
1.	Pengawasan yang dilakukan oleh perusahaan sudah sesuai dengan standar yang ditetapkan	4	5	12	5	4	30	90	3,00
2.	Perusahaan menetapkan SOP untuk standar pekerjaan	4	6	12	5	3	30	93	3,10
3.	Pengawasan dilakukan untuk menghindari penyimpangan/kesalahan yang dilakukan	5	4	15	4	2	30	96	3,20
4.	Pengawasan kerja pada pegawai dilakukan secara berulang-ulang	4	7	13	4	2	30	98	3,27
5.	Pimpinan melakukan evaluasi terhadap pekerjaan yang telah dilaksanakan	4	7	13	4	2	30	97	3,23
6.	Karyawan diawasi oleh pimpinan dengan cara pengawasan langsung dan tidak langsung	4	6	14	4	2	30	96	3,20
Jumlah Rata-rata Pengawasan Kerja									3,17

Sumber : Hasil oleh data kuesioner Pra-Survey oleh penulis (2024)

Berdasarkan tabel 1.4 dapat dilihat bahwa Pengawasan Kerja di PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Asia Afrika Bandung memiliki skor rata-rata sebesar 3,17 yang terdapat pernyataan yang menurut responden bermasalah diantaranya 3,30 dan 3,10 yaitu pengawasan yang dilakukan oleh perusahaan tidak sesuai dengan sstandar yang di tetapkan dan perusahaan menetapkan sstandar SOP untuk perusahaan.

Pengawasan Kerja PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Asia Afrika Bandung belum sesuai dengan yang diharapkan karena beberapa indikator masih di bawah rata-rata. Hal ini dapat menyebabkan penurunan kepuasan kerja. Namun, jika Pengawasan kerja karyawan meningkat, maka kepuasan kerja mereka cenderung meningkat. Karyawan dengan efikasi diri yang tinggi akan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan dengan baik karena mereka akan merasa bertanggung jawab, bersemangat, dan tidak malas-malasan.

Adapun hasil dari pra survey untuk variabel Kompenasasi di PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Asia Afrika Bandung sebagai berikut:

Tabel 1.7
Hasil Pra-Survey Kompensasi Karyawan di PT. Pos Kantor Cabang Asia Afrika Bandung

No	Pertanyaan	Frekuensi					Total	Jumlah Skor	Rata-rata Skor
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)			
KOMPENSASI									
1.	Saya mendapatkan Gaji yang diberikan oleh perusahaan setiap bulannya	4	11	9	4	2	30	101	3,37
2.	Besar insentif yang diberikan perusahaan meningkatkan semangat kerja saya.	5	8	12	3	2	30	101	3,37
3.	Saya menerima insentif sesuai dengan hasil kerja saya	5	10	10	4	1	30	101	3,37
4.	Saya mendapatkan asuransi kesehatan dari perusahaan	4	11	9	4	2	30	101	3,37

No	Pertanyaan	Frekuensi					Total	Jumlah Skor	Rata-rata Skor
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)			
5.	Saya mendapatkan tunjangan di hari raya yang diterima sesuai dengan harapan saya	4	11	11	3	1	30	104	3,47
6.	Saya mendapatkan fasilitas-fasilitas yang bagus dari kantor tempat saya bekerja	6	10	9	4	1	30	106	3,53
Jumlah Rata-rata Kompensasi									3,43

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra-survey oleh penulis (2024)

Berdasarkan tabel 1.5 dapat dilihat bahwa menurut hasil pra-survey dilihat bahwa Kompensasi PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Asia Afrika Bandung memiliki skor rata-rata sebesar 3,43 yang terdapat pernyataan yang menurut responden bermasalah dengan skor rata-rata paling rendah 3,37 yaitu karyawan mendapatkan gaji yang diberikan oleh perusahaan setiap bulannya dan karyawan mendapatkan asuransi kesehatan dari perusahaan

Kompensasi di PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Asia Afrika Bandung dapat dikatakan belum sesuai dengan yang diharapkan, karena masih terdapat beberapa indikator yang dibawah skor rata-rata. Hal tersebut dapat menyebabkan menurunnya kepuasan kerja. Karyawan akan merasa lebih termotivasi dan lebih bahagia dengan pekerjaan mereka jika mereka menerima kompensasi yang lebih baik. Jika perusahaan kurang memperhatikan sumber daya manusianya, maka karyawan akan merasa tidak termotivasi dan tidak puas dengan apa yang mereka lakukan. Sebaliknya, kompensasi yang diberikan oleh perusahaan membuat karyawan merasa bahwa perusahaan bukan hanya memperhatikan tetapi juga menghargai apa yang telah mereka lakukan untuk keberlangsungan perusahaan.

Adapun hasil pra survey yang dilakukan untuk variabel Perencanaan Sumber Daya Manusia pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Asia Afrika Bandung adalah sebagai berikut:

Tabel 1.8

Hasil Pra-Survey Perencanaan Sumber Daya Manusia di PT. Pos Kantor Cabang Asia Afrika Bandung

No	Pertanyaan	Frekuensi					Total	Jumlah Skor	Rata-rata Skor
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)			
PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA									
1.	Formasi pegawai yang telah ditetapkan oleh perusahaan telah sesuai dengan pendidikan dan kemampuan yang di miliki pegawai	5	5	10	6	3	30	90	3,10
2.	Pegawai yang telah ditetapkan pada perusahaan telah sesuai dengan pengalaman kerja yang dimiliki pegawai	4	7	10	6	3	30	93	3,10
3.	Pegawai yang telah ditetapkan pada perusahaan telah sesuai dengan pendidikan pegawai	4	7	11	5	2	30	95	3,17
4.	Perencanaan rekrutmen karyawan diperusahaan bertujuan untuk meningkatkan kinerja	5	7	11	5	2	30	98	3,27
5.	Pengawasan yang diterima diperusahaan memiliki kualifikasi yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan	6	7	9	6	2	30	99	3,30
6.	Jumlah karyawan diperusahaan sesuai dengan kebutuhan perusahaan	4	7	10	7	2	30	94	3,13
Jumlah Rata-rata Perencanaan Sumber Daya Manusia								3,18	

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra-survey oleh penulis (2024)

Berdasarkan tabel 1.6 dapat dilihat bahwa kompensasi di PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Asia Afrika Bandung memiliki skor rata-rata sebesar 3,18 yang terdapat

beberapa pernyataan yang menurut responden bermasalah diantaranya 3,10 yaitu karyawan yang telah ditetapkan oleh perusahaan telah sesuai dengan Pendidikan dan kemampuan yang dimiliki karyawan dan karyawan telah ditetapkan pada perusahaan sesuai dengan pengalaman kerja yang dimiliki karyawan.

Perencanaan Sumber Daya Manusia PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Asia Afrika Bandung belum sesuai dengan yang diharapkan karena beberapa indikator masih di bawah rata-rata. Hal ini dapat menyebabkan penurunan kepuasan kerja. Namun, jika Perencanaan Sumber Daya Manusia karyawan meningkat, maka kepuasan kerja mereka cenderung meningkat. Karyawan dengan efikasi diri yang tinggi akan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan dengan baik karena mereka akan merasa bertanggung jawab, bersemangat, dan tidak malas-malasan.

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 Perencanaan Sumber Daya Manusia, Pengawasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Asia Afrika Bandung”**.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah Penelitian

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 (Persero) Kantor Cabang Asia Afrika Bandung yaitu Pengawasan Kerja, Kompensasi, dan Perencanaan Sumber Daya Manusia.

1.2.1 Identifikasi Masalah Penelitian

Identifikasi masalah merupakan cakupan atau lingkup masalah yang di uraikan sebelumnya. Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan sebelumnya, maka peneliti dapat mengidentifikasi permasalahan yang ada sebagai berikut :

1. Kepuaassan Kerja
 - a. Kurang puasnya karyawan dengan perberian gaji yang masih kurang sesuai dengan tanggung jawab pekerjaannya
 - b. Karyawan yang kurang puas atass menyerlesaikan pekerjaannya
 - c. Karyawan yang kurang puass dengan promosi jabatan yang ada dalam perusahaan
2. Pengawasan Kerja
 - a. Pengawasan yang tidak sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan.
 - b. Perusahaan menetapkan standar SOP untuk standar pekerjaan karyawan.
 - c. Kurangnya pengawasan dari pimpinan untuk menghindari penyimpangan / kesalahan yang dilakukan oleh karyawan
3. Kompensasi
 - a. Kertidak puasan karyawan dengan gaji atau upah yang diberikan perusahaan kurang sesuai dengan usaha yang dikeluarkan karyawan
 - b. Permberian insentif, bonus dan tunjangan yang tidak ssersuai dengan harapan karyawan
 - c. Ketidak puasan karyawan yang mendapatkkan asuransi dari perusahaan yang tidak sesuai.
4. Perencanaan Sumber Daya Manusia
 - a. Banyak karyawan yang bekerja diperusahaan yyang tidak sesuai dengan perndidikan dan kermampuana yang dimilikinya.

- b. Perusahaan tidak menetapkan karyawan yang mempunyai pengalaman yang sesuai dengan kinerjanya
- c. Jumlah karyawan yang ada didalam perusahaan tidak sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

1.3 Rumusan Masalah Peneliiian

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah tersebut maka peneliti dapat merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Perencana Sumber Daya Manusia di PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Asia Afrika Bandung.
2. Bagaimana Pengawasan Kerja di PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Asia Afrika Bandung.
3. Bagaimana Kompensasi di PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Asia Afrika Bandung.
4. Bagaimana Kepuasan kerja di PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Asia Afrika Bandung.
5. Seberapa besar Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia, Pengawasan Kerja, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Karyawan baik secara simultan maupun parial pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Asia Afrika Bandung.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang, identifikasi dan rumusan masalah, maka tujuan dilakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Perencanaan Sumber Daya Manusia di PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Asia Afrika Bandung.

2. Pengawasan Kerja di PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Asia Afrika Bandung.
3. Kompensasi di PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Asia Afrika Bandung.
4. Kepuasan Kerja di PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Asia Afrika Bandung.
5. Seberapa besar Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia, Pengawasan Kerja, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Karyawan baik secara simultan maupun parial pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Asia Afrika Bandung.

1.5 Kegunaan Penelitian

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

1.5.1 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.

1.5.2 Kegunaan Praktis

Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan baik pihak-pihak tertentu diantaranya :

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan sebenarnya tentang Perencanaan Sumber Daya Manusia, Pengawasan Kerja, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja.

2. Bagi Intansi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi instansi dalam memecahkan permasalahan yang dihadapi, khususnya mengenai Perencanaan Sumber Daya Manusia, Pengawasan Kerja, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja.

3. Bagi Pihak Lain

Hasil dari penelitian ini dapat menambah wawasan dan dapat dijadikan referensi akademik serta menjadi bahan perbandingan dalam melaksanakan penelitian pada bidang kajian yang sama.