

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu unsur yang dimiliki suatu organisasi maupun perusahaan serta dapat memberikan kontribusi yang sangat berarti kepada satuan kerja secara efektif dan efisien, yang produktif dan kompetitif. SDM merupakan penentu keberhasilan bagi setiap perusahaan untuk menjadi lebih profesional dan sebagai pembangun citra pelayanan publik. Oleh karena itu, SDM yang profesional sangat mendukung keberhasilan suatu perusahaan untuk bisa bersaing di era global. Perkembangan lingkungan yang semakin cepat dan persaingan yang semakin ketat menuntut setiap organisasi mampu menghadapi tantangan global, khususnya kompetisi dan SDM yang kompeten di bidangnya.

Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu didalam bekerja. Setiap individu pekerja memiliki karakteristik yang berbeda-beda maka tingkat kepuasan kerjanyaapun berbeda-beda pula. Tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama. Hal itu tergantung pada sikap mental individu yang bersangkutan. Menurut Roe dan Byars dalam Donni Juni Priansa (2014:291) mengatakan bahwa kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong terwujudnya tujuan organisasi secara efektif. Sementara tingkat kepuasan kerja yang rendah merupakan ancaman yang akan membawa kehancuran atau kemunduran bagi organisasi, secara cepat maupun perlahan.

Menurut Danang Sunyoto (2012:210) kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini nampak pada sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya.

Rendahnya kepuasan kerja di pengaruhi beberapa faktor seperti kompensasi. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja atau pengabdian mereka. Dalam suatu organisasi masalah kompensasi merupakan hal yang sangat kompleks, namun paling penting bagi karyawan maupun organisasi itu sendiri, pemberian kompensasi kepada karyawan harus memenuhi dasar yang logis dan rasional. Namun demikian faktor-faktor emosional dan perikemanusiaan tidak boleh diabaikan.

Kompensasi sangat penting bagi karyawan itu sendiri sebagai individu, karena besarnya kompensasi merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri. Sebaliknya besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan. Apabila kompensasi diberikan secara tepat dan benar para karyawan akan memperoleh kepuasan kerja dan termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Akan tetapi bila kompensasi itu diberikan tidak memadai atau kurang tepat, prestasi kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja karyawan justru akan menurun (Soekidjo Notoatmodjo, 2009:142).

Menurut Wethers dan Davis dalam Donni Juni Priansa (2014:319) menyatakan bahwa kompensasi merupakan sesuatu yang diterima pegawai sebagai penukar atas kontribusi jasa mereka bagi organisasi. Untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan ada jaminan kelangsungan hidup yang layak bagi karyawan yang dinilai dalam uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan dan dibayar atas dasar suatu perjanjian kerja sama antara pemberi kerja dan penerima kerja. Kompensasi dapat digunakan sebagai alat untuk memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja dan merangsang karyawan untuk berperan aktif dalam pencapaian tujuan perusahaan. Dengan pemberian kompensasi diharapkan karyawan dapat produktif dan mempunyai tanggung jawab penuh terhadap tugasnya, sehingga target volume produksi perusahaan dapat terpenuhi.

Selain itu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan bekerja. Menurut Alex S. Nitisemito (2006:183) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Sehingga setiap organisasi haruslah mengusahakan lingkungan kerja yang

sedemikian rupa agar memberikan pengaruh positif terhadap pekerjaan karyawannya.

PT. PJBS (Pembangkitan Jawa Bali *Services*) merupakan anak perusahaan dari PT. PJB (Pembangkit Jawa Bali). PT. PJBS beralamatkan di jalan Desa Air Anyir, Kecamatan Merawang, Kabupaten Bangka. PT. PJBS mengoperasikan dan memelihara PLTU Air Anyir dengan kapasitas 2 x 30 Mega Watt, yang merupakan salah satu program percepatan diversifikasi energi (PPDE) dari PT. PLN (Persero) diluar Jawa. PT. PJBS dibangun dipulau bangka pada tahun 2011 yang terletak di Desa Air Anyir sekitar 10 km dari kota Pangkalpinang.

Inti bisnis PT PJBS adalah Operasi dan Pemeliharaan Pembangkit Listrik dengan hasil pembangkitan energi listrik yang berkualitas tinggi dan dapat diandalkan. PT PJBS memiliki fungsi pemeliharaan dan pembangkit listrik. Sebuah pembangkit listrik mempunyai tujuan untuk dapat beroperasi dengan biaya serta berkinerja dengan sangat baik serta mengelola secara optimal *Asset Life Cycle* .

Untuk menjalankan usahanya PT. PJBS saat ini didukung oleh 99 orang karyawan, yang terdiri dari 93 orang karyawan tetap dan 6 orang karyawan kontrak yang terbagi dalam 3 Departemen yaitu Departemen Operasi, Departemen Pemeliharaan dan Departemen Sumber Daya, Administrasi & Keuangan.

Tugas utama yang dilaksanakan PT. PJBS adalah untuk mengoperasikan dan memelihara Pembangkit Listrik Tenaga Uap. Untuk mendorong terwujudnya tujuan organisasi secara efektif, maka dibutuhkan peningkatan kerja yang optimal dan mampu memberdayakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh

karyawan guna menciptakan tujuan organisasi yang baik. Hal ini diharapkan akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. Keberhasilan organisasi akan lebih mudah dicapai jika karyawannya mendukung dengan sikap positif. Maka dari itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Ketidakhadiran atau kemangkiran dan pindah kerja adalah perilaku-peilaku yang dilakukan pegawai untuk melarikan diri dari pekerjaan yang tidak memuaskan. Banyak teori yang menduga bahwa pegawai tidak menyukai pekerjaannya akan menghindarinya dengan cara yang bersifat permanen, yaitu berhenti atau keluar sementara dengan cara tidak masuk kerja atau datang terlambat (Donni Juni Priansa, 2014:295). Peneliti memandang *absenteeism* dan *turnover* merupakan fenomena yang saling berhubungan yang didasari oleh motivasi yang sama.

Berdasarkan pengamatan peneliti bahwa pindah kerja karyawan masih terjadi pada PT. PJBS seperti terlihat pada tabel berikut:

Tabel 1.1 Pindah Kerja (*turnover*) karyawan PT. PJBS pada tahun 2013-2015 :

No	Tahun	Masuk	Keluar
1	2013	16	12
2	2014	23	11
3	2015	15	17

Sumber : PT. PJBS 2013-2015, data diolah peneliti, 2016

Dari tabel 1.1 dapat dilihat bahwa setiap tahun terdapat karyawan yang keluar masuk dari perusahaan. Dapat dilihat tingkat perputaran karyawan pada karyawan PT. PJBS pada tahun 2013-2015 diperusahaan ini cukup tinggi.

Tingginya perputaran karyawan ini menunjukkan kepuasan kerja yang belum baik.

Selain *turnover*, ketidakhadiran karyawan merupakan salah satu perilaku karyawan untuk melarikan diri dari pekerjaan yang tidak memuaskan. Hal ini terlihat pada banyaknya karyawan PT. PJBS yang tidak masuk bekerja tanpa keterangan (alpa) ataupun (izin). Berikut data tingkat absensi karyawan PT. PJBS Tahun 2015:

Tabel 1.2 Absensi karyawan PT.PJBS pada Tahun 2015

Ket	Absensi				
	Sakit	Izin	Alpa	Dinas Luar	Cuti Tahun
Jumlah	35	30	25	20	99

Sumber : PT. PJBS 2015, Data diolah peneliti, 2016

Dari tabel 1.1 dapat dilihat bahwa tingkat absensi karyawan PT. PJBS pada tahun 2015 dengan jumlah karyawan sakit sebanyak 35 orang, jumlah karyawan yang izin sebanyak 30 orang, jumlah karyawan yang alpa/tanpa keterangan sebanyak 25 orang, jumlah karyawan yang melakukan dinas luar sebanyak 20 orang dan jumlah karyawan yang mengambil cuti tahunan sebanyak 99 orang. Tingkat ketidakhadiran karyawan masih cukup tinggi. Tingginya tingkat ketidakhadiran ini mungkin saja disebabkan oleh kepuasan kerja yang belum baik.

Jika diamati dari semangat kerja karyawan dalam bekerja terlihat semangat kerjanya masih relatif rendah. Peneliti mengamati masih ada beberapa orang karyawan yang bermalas-malasan pada saat jam kerja dan menyia-nyiakkan waktu ditempat kerja, misalnya masih ada karyawan yang berbaring di sofa tamu pada saat jam kerja dan ada berapa orang karyawan yang nangkring ditempat parkir sebelum jam istirahat. Hal ini menunjukkan bahwa lemahnya semangat kerja

karyawan yang menunjukkan tidak adanya kesadaran diri dari karyawan untuk bekerja tanpa harus diperintah oleh atasan.

Kepuasan kerja yang belum baik terlihat pula dari perilaku kerja karyawan, masih terdapat karyawan yang tidak mentaati peraturan organisasi. Hal tersebut terlihat dari masih adanya karyawan yang sering telat masuk kerja. Sebagaimana diketahui bahwa jam kerja pada PT. PJBS adalah jam 08.00 – 16.00 WIB. Berdasarkan pengamatan penulis bahwa masih banyak karyawan PT. PJBS yang datang diatas dari waktu yang telah ditentukan organisasi.

Kepuasan kerja yang masih rendah yang terindikasi dari semangat kerja yang lemah, *turnover* yang cukup tinggi serta tingkat ketidakhadiran yang juga tinggi peneliti duga disebabkan oleh masalah penggajian/kompensasi.

Sebagaimana diketahui, kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja atau pengabdian mereka. Struktur bayaran atau imbalan karyawan PT. PJBS saat ini dapat dilihat seperti pada tabel berikut:

Tabel 1.3 Gaji karyawan pada PT. PJBS Tahun 2016

Karyawan Tetap							
No.	Pendidikan	Jabatan	Gaji Pokok MK>1 Thn	Tunjangan Jabatan	Tunjangan Premi	UMR	THP
1	S1	Manajer	Rp. 3.343.000	Rp.1.750.000	Rp. 432.000	Rp. 2.341.500	Rp. 5.525.000
2	DIII	<i>Supervisor</i>	Rp. 2.443.000	Rp.1.062.500	Rp. 432.000	Rp. 2.341.500	Rp. 3.973.500
3	SMA	Staf	Rp. 2.252.000	Rp. 750.000	Rp. 432.000	Rp.2.341.500	Rp. 3.434.000
	Gaji tertinggi	Manajer Unit	RP. 4.570.000	Rp.2.220.000	Rp. 432.000	Rp. 2.341.500	Rp. 7.222.000
	Gaji terendah	Staf	Rp. 2.252.000	Rp 750.000	Rp. 432.000	Rp. 2.341.500	Rp. 3.434.000

Sumber : PT. PJBS 2016, Data diolah peneliti, 2016

Dilihat dari imbalan yang diberikan PT. PJBS saat ini terlihat sudah melampaui standar UMR. Namun sebagaimana diketahui UMR adalah upah minim bagi seseorang untuk dapat hidup layak tanpa memperhatikan banyak sedikitnya tanggungan, bagi karyawan dengan jumlah tanggungan yang banyak tentu UMR belum mencerminkan kemampuan untuk dapat hidup dengan layak. Berdasarkan data yang penulis dapatkan dari 99 orang karyawan ada 62 orang karyawan yang lajang dan 37 orang yang telah menikah. Dari 37 orang yang telah menikah, ada 6 orang karyawan yang memiliki tanggungan anak lebih dari 3 orang anak, sehingga gaji yang diterima sekalipun sudah diatas UMR, namun karena tidak terlalu terpaut jauh dengan UMR, bagi mereka ini gaji yang dibawa pulang masih terlalu minim.

Permasalahan lain dalam kompensasi ini yang penulis temukan adalah waktu pembayaran gaji yang tidak selalu tepat waktu. Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala HRD bahwa tanggal pembayaran gaji seharusnya dilakukan setiap tanggal 27 diakhir bulan yang dibayarkan melalui rekening masing-masing karyawan pada bank BNI 46. Namun pada kenyataannya pembayaran gaji seringkali terlambat antara 3-4 keterlambatan ini bisa terjadi (3-4 kali dalam satu tahun). Keterlambatan ini tentu akan sangat mempengaruhi pemenuhan kebutuhan karyawan terutama untuk karyawan dengan penghasilan pas-pasan. Bagi mereka jangankan terlambat 3-4 hari terlambat 1 hari saja sudah dapat menyulitkan karena biasanya gaji mereka sudah habis sebelum akhir bulan. Hal ini akan mempengaruhi sikap dan lemahnya semangat kerja karyawan.

Selain kompensasi, rendahnya kepuasan kerja PT. PJBS juga di duga dipengaruhi oleh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yang kurang baik, dimana lingkungan kerja fisik terdiri dari lingkungan eksternal dan lingkungan internal. Berdasarkan pengamatan penulis bahwa lingkungan kerja didalam kantor PT. PJBS saat ini masih belum tertata rapi dan bersih, dalam hal ini misalnya letak meja, kursi dan barang-barang yang masih terlihat berantakan di dalam ruangan pekerjaan hal ini juga terlihat dari kebersihan yang tidak terjaga seperti sampah-sampah berupa kertas masih terlihat didalam tempat kerja. Sehingga hal ini tentulah akan mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses pekerjaan tersebut. Yang akan mempengaruhi kenyamanan karyawan saat bekerja.

Disamping lingkungan didalam organisasi yang kurang baik, berdasarkan pengamatan peneliti, lingkungan kerja diluar kantor PT. PJBS sangat mengganggu kenyamanan dan konsentrasi karyawan dikarenakan kebisingan dari suara mesin-mesin PLTU yang terletak di depan kantor PT. PJBS yang setiap hari menimbulkan suara-suara bising, sehingga akan mengganggu kenyamanan karyawan saat bekerja. Selain itu proses dari pembakaran bakar batu bara yang dapat menimbulkan asap dan debu akan menyebabkan pencemaran lingkungan disekitar PLTU yang dapat mengganggu karyawan yang bekerja diluar lapangan hal ini lama-kelamaan akan menyebabkan kelemahan pada kondisi tubuh karyawan, tentulah hal ini akan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan dan mempengaruhi seberapa besar rasa puas terhadap pekerjaan yang dirasakan karyawan didalam lingkungan kerja PLTU Air Anyir.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat dilihat bahwa kompensasi dan lingkungan kerja memiliki hubungan terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas penulis terdorong untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **“Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan kerja karyawan pada PT. PJBS Unit PLTU Air Anyir”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dapat dikemukakan perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimanakah gambaran kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan pada PT. PJBS Unit PLTU Air Anyir?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT PJBS Unit PLTU Air Anyir?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PJBS Unit PLTU Air Anyir?
4. Apakah kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PJBS Unit PLTU Air Anyir?

1.3 Batasan Masalah

Untuk memperoleh gambaran yang jelas mengenai masalah yang akan diteliti, penulis membatasi penyajian hanya pada variabel kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja dimana objek penelitian adalah karyawan PT. PJBS Unit PLTU Air Anyir.

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan mendapat gambaran mengenai kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan pada PT. PJBS Unit PLTU Air Anyir.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PJBS Unit PLTU Air Anyir.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PJBS Unit PLTU Air Anyir.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PJBS Unit PLTU Air Anyir.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun penelitian ini mencakup bermacam manfaat, antara lain:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini memberikan informasi tambahan bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam dunia kerja tentang kompensasi dan lingkungan kerja yang ada hubungannya dengan kepuasan kerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Diharapkan hasil penelitian dapat dipakai sebagai masukan bagi pihak organisasi dalam memilih metode atau cara yang dilakukan dalam

menciptakan kompensasi dan lingkungan kerja yang baik sehingga dapat bermanfaat bagi perkembangan organisasi.

3. Manfaat Kebijakan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan sebagai input dan sumbangan pikiran dalam upaya peningkatan kinerja karyawan kearah yang baik.

1.6 Sistematika Penulisan

Adanya sistematika penulisan adalah untuk mempermudah dan dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai skripsi ini, pembahasan dilakukan secara komprehensif dan sistematika meliputi :

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, pembatasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Dalam bab ini mendeskripsikan mengenai konsep-konsep teoritis berdasarkan pada permasalahan yang diteliti.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini membahas tentang jenis penelitian, tempat dan waktu penelitian, teknik pengumpulan data, jenis dan sumber data, populasi, sampel dan teknik pengambilan sampel,

variabel yang diteliti, definisi operasional variabel, pengukuran variabel, dan teknik alisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini akan membahas mengenai gambaran umum objek penelitian, analisis data, dan pembahasan dari analisis data.

BAB V PENUTUP

Dalam bab ini disajikan kesimpulan dari hasil analisis data yang dilakukan penulis dan saran-saran yang perlu disampaikan.

DAFTAR PUSTAKA

