

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

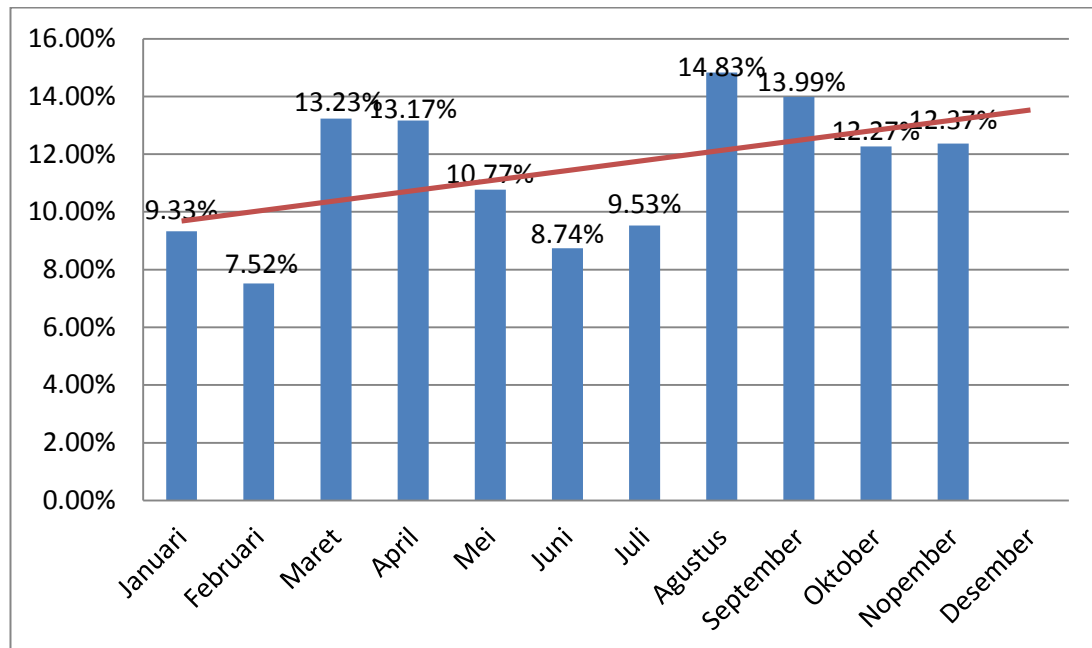
PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. adalah Badan Usaha Milik Negara Indonesia yang bergerak di bidang penyelenggara jasa jalan tol. Sebagai perusahaan jalan tol pertama di Indonesia, dengan pengalaman lebih dari 32 tahun dalam membangun dan mengoperasikan jalan tol, saat ini Jasa Marga adalah pemimpin dalam industrinya dengan mengelola lebih dari 531 km jalan tol atau 76% dari total jalan tol di Indonesia. Sebagai perusahaan infrastruktur penyedia jalan tol keberadaan Jasa Marga sangat dibutuhkan oleh masyarakat luas. Pertumbuhan penjualan kendaraan yang tinggi serta kebijakan otoritas pengatur jalan tol yang semakin kondusif akan membuat posisi Jasa Marga semakin kuat dalam industri jalan tol di Indonesia.

Jasa Marga akan terus berkomitmen untuk memberikan pelayanan yang senantiasa selalu ditingkatkan. Berpedoman pada Standar Pelayanan Minimum (SPM) yang ditetapkan melalui Keputusan Menteri Pekerjaan Umum Nomor 370/KPTS/M/2007 tertanggal 31 Agustus 2007. SPM tersebut memuat substansi pelayanan yang menyangkut aspek-aspek minimal yang harus dicapai pengelola jalan tol, yang di antaranya menyangkut kondisi jalan tol, kecepatan tempuh rata-rata, aksesibilitas, mobilitas, keselamatan, Unit Pertolongan/Penyelamatan dan Bantuan Pelayanan (<http://jasamarga.com>).

Sebagai perusahaan yang menjadi pemimpin dalam industrinya ini diperlukan kerja sama antara karyawan dan perusahaan tersebut. Peran karyawan sangat penting bagi perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dalam hal ini kepuasan kerja karyawan menjadi hal yang sangat penting karena kepuasan kerja karyawan akan mempengaruhi keberlangsungan pencapaian tujuan perusahaan.

Berdasarkan artikel “BERITA jalan tol” edisi khusus ke-36, terdapat penghargaan yang diberikan kepada beberapa cabang Jasa Marga dalam beberapa aspek. Dari 12 penghargaan, PT. Jasa Marga (Persero) cabang Purbaleunyi hanya mendapatkan satu penghargaan yaitu dalam kategori pelayanan. Sedangkan untuk kategori penilaian kinerja, pelayanan lalu lintas, paramedis dan kategori lainnya PT. Jasa Marga (Persero) cabang Purbaleunyi terhitung cukup rendah. Hal ini mengindikasikan bahwa terdapat permasalahan kepuasan kerja karyawan. Rendahnya kepuasan kerja karyawan dapat berpengaruh pada semangat kerja karyawan dalam memberikan produktivitas dan kinerja terbaik mereka bagi perusahaan.

Untuk lebih mengetahui gambaran tingkat kepuasan kerja karyawan pada PT. Jasa Marga (Persero) cabang Purbaleunyi, terdapat beberapa data yang penulis dapatkan diantaranya adalah tingkat absensi dan tingkat turnover karyawan. Seperti data berikut yang penulis dapatkan dari bagian SDM di PT. Jasa Marga (Persero) cabang Purbaleunyi yang mengindikasikan terdapat masalah rendahnya kepuasan kerja karyawan di perusahaan tersebut. Berikut adalah persentase ketidakhadiran karyawan:

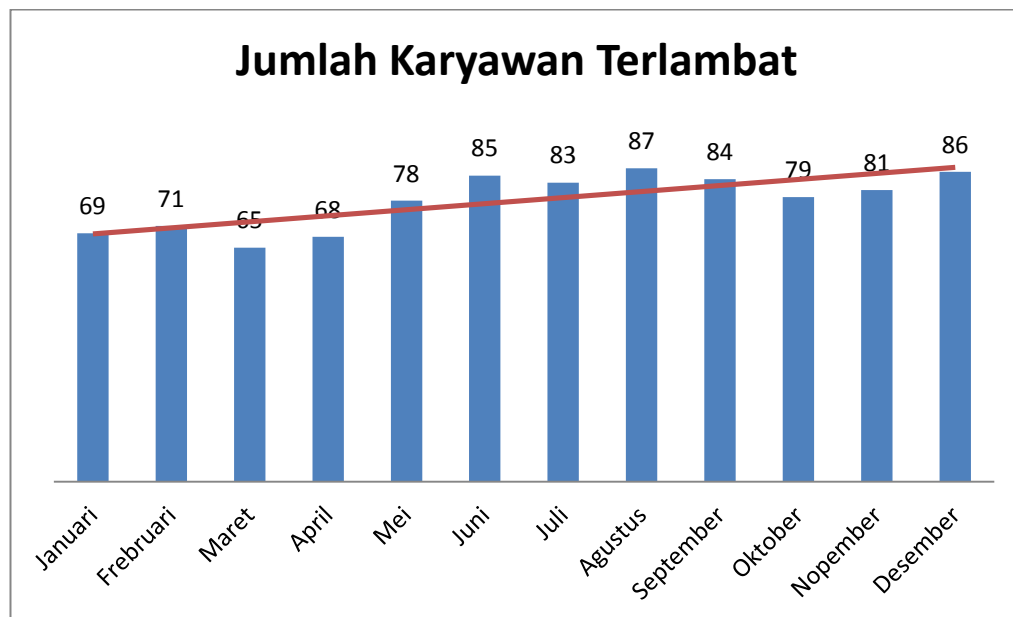


Sumber: Bagian SDM PT. Jasa Marga 2014

Gambar 1. 1
Persentase Ketidakhadiran Karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Cabang
Purbaleunyi
Bulan Januari - Nopember 2013

Gambar 1.1 memperlihatkan bahwa tingkat absensi atau ketidakhadiran karyawan cukup tinggi. Dapat dilihat setiap bulannya terjadi penurunan dan kenaikan tingkat ketidakhadiran karyawan. Namun setelah di tarik garis *trendline* dapat terlihat bahwa ketidakhadiran karyawan mengalami kenaikan.

Selain ketidakhadiran, selama penulis melakukan pra penelitian di PT. Jasa Marga cabang Purbaleunyi banyak karyawan yang masuk terlambat dan pulang tidak pada waktu yang telah ditentukan, sedangkan seharusnya jam kerja adalah jam 08.00 sampai jam 16.00. Berikut ini terdapat data yang menunjukkan keterlambatan karyawan :

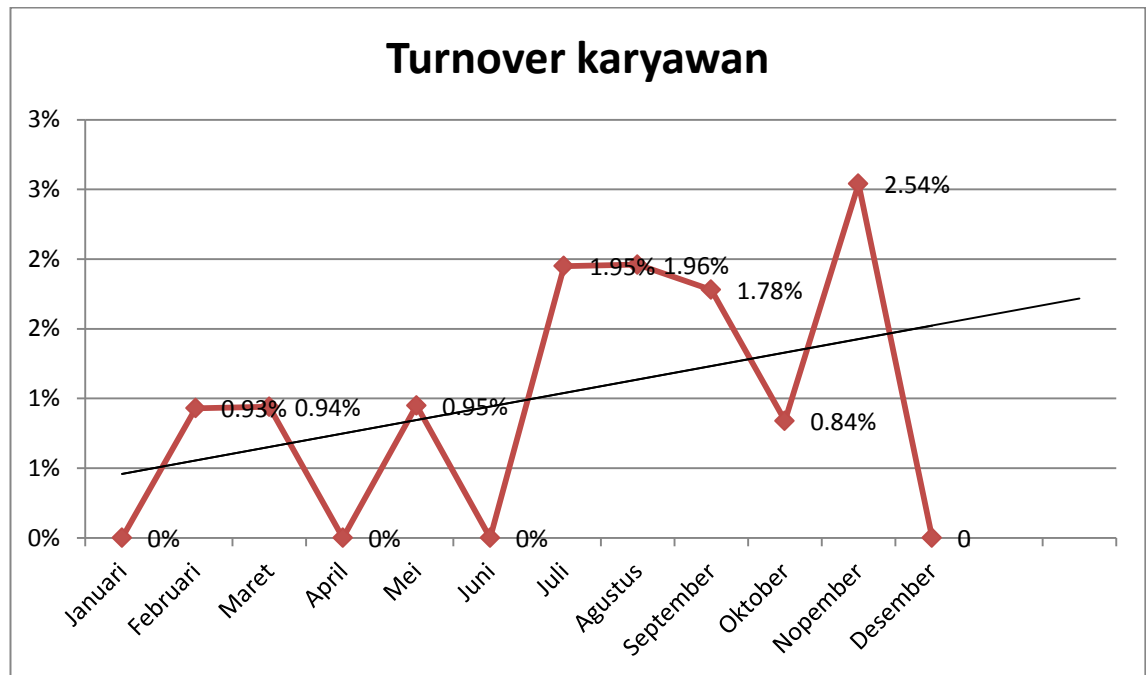


Sumber: Bagian SDM PT. Jasa Marga 2014

Gambar 1. 2
Data Jumlah Karyawan Terlambat
PT. Jasa Marga (Persero) Cabang Purbaleunyi
Bulan Bulan Januari - Desember 2013

Berdasarkan gambar 1.2 dapat dilihat bahwa jumlah karyawan yang terlambat cukup banyak setiap bulannya. Jumlah karyawan yang terlambat mengalami kenaikan dan penurunan setiap bulannya. Namun setelah di tarik garis *trendline* dapat terlihat kenaikannya. Selain itu jumlah karyawan yang terlambat melebihi dari separuh jumlah karyawan di PT. Jasa Marga (Persero) cabang Purbaleunyi. Hal ini dapat mengganggu proses penyelesaian tugas karena dapat terjadi penundaan pekerjaan atau penumpukan pekerjaan.

Selain presentase ketidakhadiran dan keterlambatan karyawan terdapat data turnover karyawan PT. Jasa Marga sebagai berikut :



Sumber: Bagian SDM PT. Jasa Marga 2014

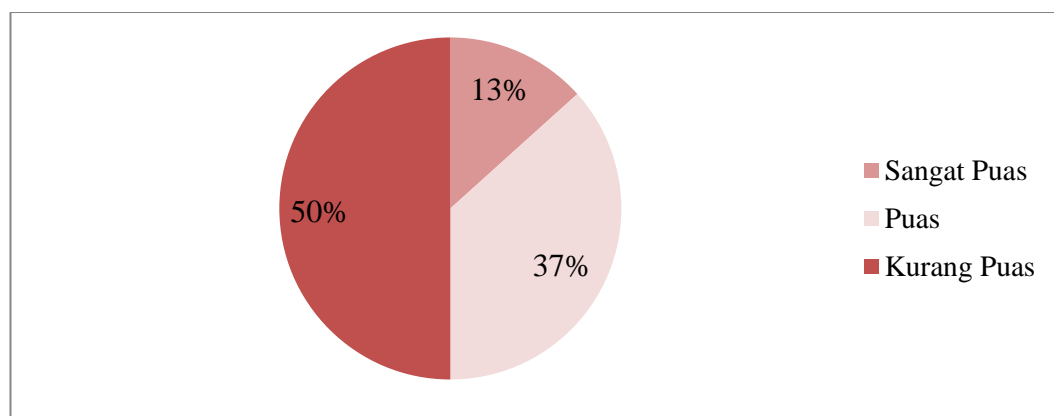
Gambar 1.3
Tingkat Turnover Karyawan PT. Jasa Marga (Persero) cabang Purbaleunyi
Bulan Januari-Nopember 2013

Dari gambar 1.3 dapat dilihat presentase turnover karyawan PT. Jasa Marga cabang Purbaleunyi mengalami kenaikan setiap bulannya. Walaupun sempat terjadi penurunan dalam beberapa bulan, setelah di tarik *trendline* dapat disimpulkan bahwa turnover karyawan PT. Jasa Marga cabang Purbaleunyi mengalami kenaikan. Kenaikan paling tinggi terjadi pada bulan Nopember yaitu sebesar 2,54%. Tingkat perputaran karyawan yang tinggi mengindikasikan bahwa kepuasan kerja karyawan rendah. Serta hal ini dapat mengakibatkan ketimpangan atau ketidakseimbangan pekerjaan karena ketidaksesuaian personil dan ketidaksesuaian beban kerja.

Dari beberapa data diatas dapat disimpulkan bahwa tingkat absensi, keterlambatan dan tingkat turnover karyawan PT. Jasa Marga cabang Purbaleunyi mengalami kenaikan yang cukup tinggi setiap bulannya, hal ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja karyawan tersebut rendah.

Untuk mendukung data yang telah didapatkan, penulis menyebarkan kuesioner pra penelitian kepada 30 orang karyawan di PT. Jasa Marga cabang Purbaleunyi. Di dalam kuisisioner ini terdapat dua pertanyaan yang penulis ajukan. Berikut ini adalah hasil rekapitulasi pertanyaan dan jawaban dari kuesioner pra penelitian yang telah disebarkan :

1. “Apakah anda puas dengan pekerjaan atau jabatan anda saat ini di PT. Jasa Marga (Persero) cabang Purbaleunyi?”.



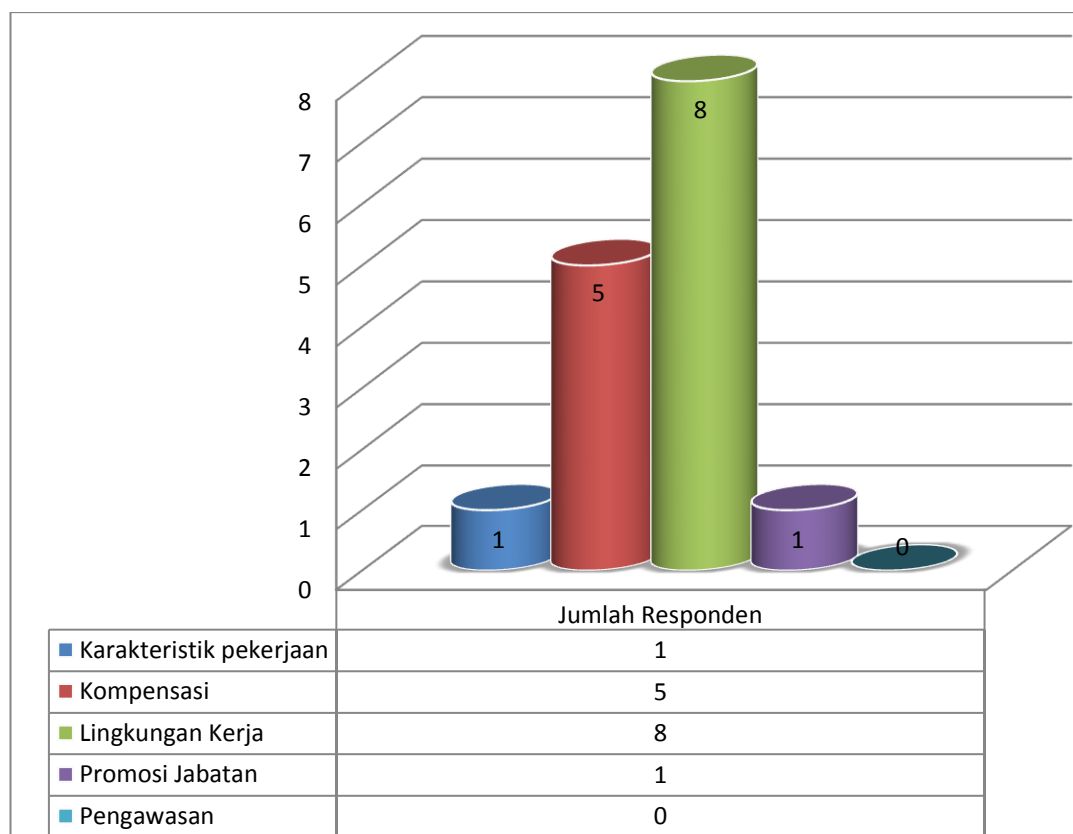
Sumber: Rekapitulasi kuesioner pra penelitian, 2014

Gambar 1. 4
Kepuasan Kerja Karyawan
PT. Jasa Marga (Persero) Cabang Purbaleunyi

Dari hasil rekapitulasi kuesioner pra penelitian pada gambar 1.4 ternyata sejumlah 15 orang atau 50% dari sampel pra penelitian menjawab kurang puas

akan pekerjaan atau jabatannya saat ini. Hasil rekapitulasi menunjukkan terdapat masalah kepuasan kerja pada karyawan PT. Jasa Marga (Persero) cabang Purbaleunyi. Rendahnya kepuasan kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Untuk mengetahui faktor apa sajakah yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT. Jasa Marga Persero, berikut ini adalah pertanyaan no. 2 yang memaparkan faktor-faktor yang mempengaruhi 15 orang karyawan yang menjawab kurang puas pada pertanyaan kuisisioner sebelumnya.

2. “Faktor apakah yang mempengaruhi kepuasan kerja anda?” berikut adalah hasilnya:



Sumber: Rekapitulasi kuisisioner pra penelitian, 2014

Gambar 1.5 **Faktor Ketidakpuasan Kerja**

Dari gambar 1.5 dapat di simpulkan bahwa faktor dominan yang mempengaruhi ketidakpuasan karyawan adalah Kompensasi dan Lingkungan Kerja. Sebanyak 5 orang menjawab Kompensasi dan 8 orang menjawab lingkungan kerja. Menurut para responden dua faktor tersebutlah yang paling mempengaruhi kepuasan kerja. Kompensasi imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan perusahaan kepada para karyawan atas pekerjaan yang dilakukan. Kompensasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja karena kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan oleh pekerjaan tersebut. Begitu pula dengan lingkungan kerja yang baik sangat penting diberikan pada karyawan, apabila kondisi kerja karyawan baik (bersih, menarik, dan lingkungan kerja yang menyenangkan) akan membuat mereka mudah menyelesaikan pekerjaannya. Hal inilah yang di inginkan perusahaan yaitu karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

Berdasarkan uraian diatas penulis merasa tertarik untuk mengkaji lebih lanjut mengenai pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan yang akan dituangkan dalam skripsi yang berjudul:

“PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA STUDI PERSEPSI PADA KARYAWAN PT. JASA MARGA (PERSERO) TBK. CABANG PURBALEUNYI”

1.2. Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang, penulis mengidentifikasi masalah yang berhubungan dengan kepuasan kerja, ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, diantaranya adalah : Karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja, kompensasi, promosi jabatan, penilaian kinerja, budaya organisasi, disiplin kerja, serta berbagai faktor lainnya. Berdasarkan faktor-faktor tersebut, penulis memfokuskan pada faktor kompensasi dan lingkungan kerja.

Faktor-faktor kompensasi merupakan hal yang sangat penting. Salah satu usaha perusahaan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan adalah melalui pemberian kompensasi. Begitu pula dengan faktor lingkungan kerja yang sangat penting. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja di mana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif.

1.2.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka rumusan masalah yang ingin diteliti adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja di PT. Jasa Marga (Persero) Cabang Purbaleunyi?

2. Adakah pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja di PT. Jasa Marga (Persero) Cabang Purbaleunyi?
3. Adakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja di PT. Jasa Marga (Persero) Cabang Purbaleunyi?
4. Adakah pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja di PT. Jasa Marga (Persero) Cabang Purbaleunyi?

1.2.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk memperoleh gambaran kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja di PT. Jasa Marga (Persero) Cabang Purbaleunyi.
2. Untuk mengetahui adakah pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja di PT. Jasa Marga (Persero) Cabang Purbaleunyi.
3. Untuk mengetahui adakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja di PT. Jasa Marga (Persero) Cabang Purbaleunyi.
4. Untuk mengetahui adakah pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja di PT. Jasa Marga (Persero) Cabang Purbaleunyi.

1.3. Kegunaan Penelitian

- a. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini sangat berguna terutama dalam meningkatkan kasanah ilmu dalam ilmu manajemen sumberdaya manusia. Khususnya dalam faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

b. Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tambahan bagi perusahaan mengenai upaya-upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan melalui kompensasi dan lingkungan kerja.