

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia adalah sumber daya terpenting disetiap perusahaan karena memegang banyak peranan dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Apabila sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan berkualitas dan sesuai dengan harapan perusahaan, maka perusahaan tersebut memiliki daya saing yang tinggi, sehingga produk dan jasa yang dihasilkan juga berkualitas tinggi.

Mengelola sumber daya manusia tidaklah mudah, sehingga dalam pengelolaannya ada beberapa faktor yang perlu diperhatikan seperti halnya menurut Rivai (2011, hlm. 452) antara lain kompensasi, kepemimpinan, pendidikan dan pelatihan (diklat), partisipasi, lingkungan kerja, dan status karyawan. Faktor-faktor tersebut sangat perlu diperhatikan untuk dapat memberikan kepuasan kerja terhadap sumber daya manusia yang ada.

Produktif atau tidaknya seorang pegawai dalam bekerja akan dapat diketahui apabila pegawai tersebut puas atas pekerjaan yang dilakukannya. Kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang tunjukan dengan sikap positif pada lingkungan kerjanya atas apresiasi yang diterima sesuai dengan apa yang telah dikerjakannya. Menurut Keits Davis dalam buku A.A. Anwar Mangkunegara (2011, hlm. 117) menyatakan bahwa "*Job satisfaction is the favorableness or unfavorableness with employees view their work*" yang artinya adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Dengan demikian, kepuasan merupakan evaluasi yang

menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu balas jasa yang adil dan layak bagi pegawai berupa faktor kompensasi yang berhubungan dengan jaminan dan kesejahteraan pegawai. Kepuasan kerja akan mempengaruhi produktivitas perusahaan karena pegawai akan bersungguh-sungguh melakukan pekerjaannya dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Jadi kepuasan kerja merupakan hal penting bagi pegawai karena kepuasan kerja sangat mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

PT. PLN (Persero) Kantor Distribusi Jawa Barat dan Banten merupakan salah satu unit dalam PT. PLN (Persero) yang merupakan badan usaha milik negara (BUMN) yang bergerak sebagai penyedia listrik di Indonesia serta diakui unggul dan terpercaya dengan bertumpu pada potensi sumber daya manusia, juga melayani kebutuhan masyarakat akan energi listrik secara profesional berorientasi kepada kepuasan pelanggan dengan melaksanakan proses bisnisnya sesuai dengan standar internasional manajemen mutu ISO 9001:2008 dan selalu melakukan perbaikan secara berkesinambungan.

Seperti yang telah dijelaskan diatas, kurang optimalnya tingkat kepuasan kerja pegawai dapat dilihat dari tingginya absensi dan kelambanan kerja termasuk didalamnya keterlambatan masuk kerja. Dari data yang didapat dari PT. PLN (Persero) Kantor Distribusi Jawa Barat dan Banten dapat dilihat bahwa tingkat keterlambatan masuk kerja pegawai di perusahaan ini cukup tinggi. Fenomena ini dilihat dari tingkat kedisiplinan yang dirasakan semakin berkurang dan adanya naik-turunnya tingkat keterlambatan pegawai disamping itu PT PLN (Persero) sendiri memiliki standar tentang jam masuk kerja yaitu hari Senin sampai dengan Jum'at jam 07: 30 setiap harinya.

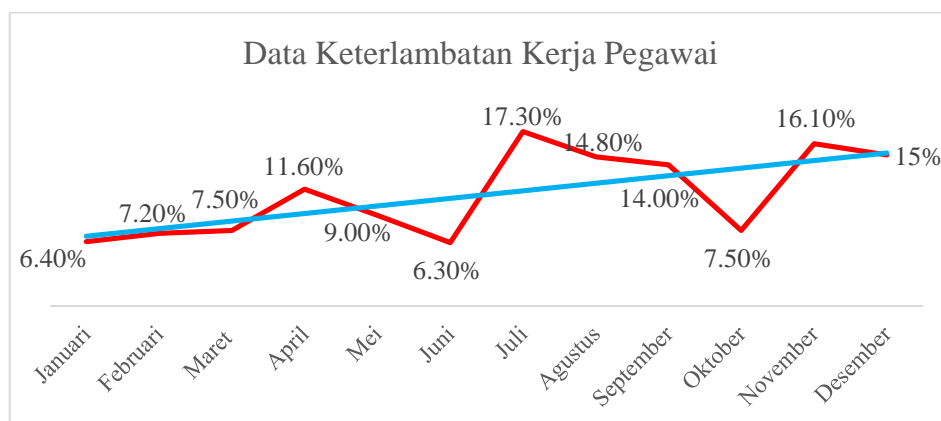
Tingkat kedisiplinan tersebut dapat dilihat dari tabel dan grafik keterlambatan pegawai sebagai berikut :

**Tabel 1. 1 Data Keterlambatan Pegawai PT. PLN (Persero)
Kantor Distribusi Jawa Barat dan Banten
Periode Tahun 2013 (Januari-Desember)**

Bulan	Jumlah Keterlambatan	Jumlah Pegawai	Persentase
Januari	17	263	6,4 %
Februari	19	261	7,2 %
Maret	20	264	7,5 %
April	31	266	11,6 %
Mei	24	264	9,0 %
Juni	17	268	6,3 %
Juli	46	265	17,3 %
Agustus	39	262	14,8 %
September	37	263	14,0 %
Oktober	20	264	7,5 %
November	38	263	16,1 %
Desember	39	260	15 %

Sumber: Bagian SDM PT. PLN (Persero) Kantor Distribusi Jawa Barat dan Banten, 2015

Dari tabel 1.1 diatas dapat dijelaskan dengan gambar grafik dibawah ini:



Sumber: Bagian SDM PT. PLN (Persero) Kantor Distribusi Jawa Barat dan Banten 2015

Gambar 1. 1 Grafik Keterlambatan Kerja Pegawai PT. PLN (Persero) Kantor Distribusi Jawa Barat dan Banten Periode Tahun 2013 (Januari-Desember)

Berdasarkan data pada Tabel 1.1 dan Gambar 1.1 dapat dilihat bahwa tingkat keterlambatan kerja pegawai pada dari PT. PLN (Persero) Kantor Distribusi Jawa Barat dan Banten mengalami kenaikan dan penurunan. Walaupun cenderung menurun, tetapi dapat dilihat dari bulan Juni hingga Juli terjadi kenaikan yang cukup fluktuatif dari 6,30% meningkat sampai 17,30%, begitu juga dari bulan Oktober hingga November dari 7,50% meningkat hingga 16,10%. Data tersebut menunjukkan kurangnya kedisiplinan kerja pegawai. Hal ini tentu menunjukkan menurunnya kepuasan kerja pegawai.

Seperti yang dikemukakan oleh Keith Davis dalam Mangkunegara (2007, hlm.118) bahwa “pegawai-pegawai yang kurang puas cenderung tingkat ketidakhadirannya tinggi. Mereka sering tidak hadir kerja dengan alasan yang tidak logis dan subjektif”. Ketidakhadiran pegawai ini memberi pengaruh yang cukup berarti terhadap perusahaan. Tingkat ketidakhadiran karyawan akan menyebabkan dampak negatif pada pencapaian target perusahaan.

Untuk kembali memperjelas permasalahan yang sudah dijelaskan, peneliti memperoleh data mengenai tingkat *turnover* pegawai di PT. PLN (Persero) Kantor Distribusi Jawa Barat dan Banten Data tersebut disajikan sebagai berikut :

Tahun	Jumlah Pegawai	Pegawai Masuk	% Pegawai Masuk	Pegawai Keluar	% Pegawai Keluar
2012	255	2	5,1 %	7	17,85 %
2013	260	7	18,2 %	2	5,2 %
2014	252	3	7,56 %	11	26,4%

Sumber: Data yang telah diolah dari bagian SDM PT. PLN (Persero) Kantor Distribusi Jawa Barat dan Banten, 2015

**Gambar 1. 2 Data *Turnover* Pegawai PT. PLN (Persero)
Kantor Distribusi Jawa Barat dan Banten
Periode Per Desember Tahun 2012-2014**

Dari gambar 1.2 tersebut bahwa jumlah *turnover* selama tiga tahun mengalami kenaikan dan penurunan, yaitu dari 17,85 % pada tahun 2012 menjadi 5,2 % pada tahun 2013. Namun pada tahun 2014 terjadi peningkatan sebesar 26,4%. Angka *turnover* ini relatif cukup tinggi dan pasti berdampak kurang baik untuk PT. PLN (Persero) Kantor Distribusi Jawa Barat dan Banten.

Selanjutnya untuk lebih menambah informasi primer tentang kepuasan kerja, penulis menghadirkan angket pra penelitian sebagai penunjang adanya masalah di PT. PLN (Persero) Kantor Distribusi Jawa Barat dan Banten ini terhadap sampel 20 orang responden secara acak.

**Tabel 1. 2 Hasil Rekapitulasi Angket Pra Penelitian kepada 20 orang Pegawai
PT. PLN (Persero) Kantor Distribusi Jawa Barat dan Banten.**

No	Pertanyaan	Jawaban Alternatif					Jumlah
		Sangat Puas	Puas	Cukup Puas	Tidak Puas	Sangat Tidak Puas	
1.	Bagaimana tingkat kepuasan anda terhadap pekerjaan anda saat ini?	4	5	6	5	-	20
2.	Bagaimana tingkat kepuasan anda terhadap atasan dalam memberikan tugas?	5	5	7	3	-	20
3.	Bagaimana tingkat kepuasan anda akan hubungan sosial anda dengan rekan kerja?	2	6	6	6	-	20
4.	Bagaimana tingkat kepuasan anda terhadap kebijakan yang diberikan perusahaan?	5	4	8	3	-	20
5.	Bagaimana tingkat kepuasan anda terhadap penghargaan dari perusahaan yang diberikan kepada anda sesuai dengan pekerjaan yang anda kerjakan?	3	7	5	5	-	20

Sumber: Data primer yang sudah diolah, 2015.

Berdasarkan hasil rekapitulasi angket pra-penelitian diatas, maka dapat diketahui bahwa pegawai merasa puas atas pekerjaannya, akan tetapi masih ada pula yang merasa tidak cukup puas terhadap pekerjaan yang dimiliki. Melihat dari hasil rekapitulasi kuesioner pra-penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa menurunnya kepuasan kerja yang dimiliki oleh pegawai PT. PLN (Persero) Kantor Distribusi Jawa Barat dan Banten.

Masalah ini jika terjadi terus menerus akan berdampak kurang baik untuk kemajuan kinerja dan produktivitas baik bagi pegawai maupun perusahaan itu sendiri. Kelambanan serta ketidakdisiplinan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan akan menghambat pekerjaan lain dan target jangka pendek maupun panjang akan terganggu.

Untuk memotivasi pegawai agar bekerja dengan optimal dan mengerahkan potensi yang dimiliki oleh pegawai tersebut untuk mendukung keberhasilan perusahaan, maka kompensasi sebagai salah satu faktor yang paling menentukan. Kompensasi adalah seluruh imbalan yang diterima pegawai atas hasil kerja pegawai tersebut pada organisasi. Menurut Hasibuan (2012, hlm. 118) “Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”.

Maksud pemberian kompensasi menurut Keputusan Direksi PT. PLN (Persero) nomor 117.K/DIR/2009 yaitu menciptakan budaya kerja yang berorientasi pada pencapaian perusahaan secara optimal dan meningkatkan motivasi serta kepedulian pegawai melalui penghargaan yang berkeadilan dan sepadan dengan prestasi kerja dan kontribusinya untuk perusahaan. Tujuan pemberian kompensasi adalah menghargai pekerjaan pegawai, memenuhi kebutuhan pegawai secara fisik dan psikologis sehingga kepuasan pegawai dalam bekerja dapat terjadi sehingga mampu meningkatkan kontribusi perusahaan.

Dalam penelitian ini, penulis ingin meneliti kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai dapat dilihat dari kondisi yang dihadapi oleh pegawai PT. PLN (Persero) Kantor Distribusi Jawa Barat dan Banten adalah berkaitan dengan

ketersediaan sumber daya manusia yang profesional dalam menjalankan pekerjaannya untuk mencapai visi dan misi organisasi.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka penulis tertarik untuk meneliti lebih jauh dalam judul **“Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Studi Persepsional Pegawai di PT. PLN (Persero) Kantor Distribusi Jawa Barat dan Banten)”**.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Kepuasan kerja merupakan salah satu sikap kerja yang harus dimiliki oleh setiap pegawai, karena dengan adanya kepuasan kerja kelak akan menimbulkan sikap positif pegawai terhadap pekerjaannya. Pegawai akan mencurahkan seluruh tenaga, pikiran, dan waktunya untuk kemajuan perusahaan. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerjanya yang tinggi memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaan tersebut, sementara itu seseorang yang tidak puas memiliki perasaan-perasaan negatif tentang pekerjaan tersebut. Namun kepuasan kerja bukanlah merupakan suatu hal yang terjadi secara sepihak. Dalam hal ini pegawai dan perusahaan harus bersama-sama menciptakan kondisi yang kondusif untuk mencapai kepuasan yang dimaksud. Perusahaan harus mengetahui apa yang seharusnya dilakukan agar kondisi tersebut dapat tercipta.

Permasalahan yang menarik untuk dikaji dalam penelitian ini adalah pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai (studi persepsional pegawai di PT. PLN (Persero) Kantor Distribusi Jawa Barat dan Banten).

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran pegawai tentang kompensasi di PT. PLN (Persero) Kantor Distribusi Jawa Barat dan Banten?
2. Bagaimana gambaran tingkat kepuasan kerja pegawai PT. PLN (Persero) Kantor Distribusi Jawa Barat dan Banten?

3. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai di PT. PLN (Persero) Kantor Distribusi Jawa Barat dan Banten?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Gambaran tingkat kompensasi di PT. PLN (Persero) Kantor Distribusi Jawa Barat dan Banten.
2. Gambaran tingkat kepuasan kerja pegawai PT. PLN (Persero) Kantor Distribusi Jawa Barat dan Banten.
3. Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai PT. PLN (Persero) Kantor Distribusi Jawa Barat dan Banten.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah:

1. Kegunaan Teoritis

Hasil dari penelitian ini dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen, khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia yang berkaitan dengan kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai.

2. Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini dapat berguna bagi instansi sebagai umpan balik (*feedback*) tentang pentingnya kompensasi dalam mengatasi permasalahan mengenai kepuasan kerja pegawai untuk mewujudkan tujuan organisasi atau perusahaan.

