

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

PT Perusahaan Listrik Negara (Persero) atau biasa disingkat menjadi PLN, adalah sebuah badan usaha milik negara Indonesia yang bergerak di bidang ketenagalistrikan. Pelaksanaan dan penyelenggaraan dikepalai oleh pimpinan perusahaan. Melalui kepemimpinan dan kualitas karyawan yang memadai, maka penyelenggaraan proses bisnis akan terwujud sesuai dengan harapan pimpinan beserta karyawan yang memiliki dedikasi dalam pencapaian tujuan organisasi. Karyawan merupakan salah satu faktor produksi yang sangat penting artinya bagi organisasi, keberadaan pimpinan yang mempunyai sifat, kebiasaan, watak dan kepribadian sendiri yang khas sehingga tingkah laku dan gayanya yang membedakan dirinya dengan orang lain menjadi kelemahan kepemimpinan sebab turunnya tinggak kepuasan kerja karyawan.

Kepemimpinan (*leadership*) dapat dikatakan sebagai cara seorang pemimpin (*leader*) dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur-unsur di dalam kelompok atau organisasinya untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang diinginkan. Sumber daya manusia merupakan proses pembentukan sistem manajemen untuk memastikan potensi yang dimiliki manusia dimanfaatkan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut Anas, K. (2013), kepuasan kerja dapat memberikan rasa yang menyenangkan dan gembira dalam menjalankan pekerjaan, selain itu

terpeliharanya kepuasan kerja akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan penuh semangat dan akhirnya akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang di inginkan. (Noe, 2011) kepuasan kerja adalah suatu perasaan menyenangkan yang dihasilkan dari persepsi bahwa pekerjaan seseorang memenuhi atau memungkinkan untuk pemenuhan nilai-nilai penting pekerjaan.

Kepuasan kerja merupakan sesuatu hal yang sangat individual, dikarenakan setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda – beda sesuai dengan nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyaknya aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan yang dirasakan. Mengenai kepuasan kerja karyawan tidak hanya berhubungan dengan rekan kerja, kemudian mempunyai rekan kerja yang baik, ramah dan saling mendukung. Ricahard, Robert dan Gordon (2012) menegaskan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan atau sikap seseorang mengenai pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi atau pendidikan, pengawasan, rekan kerja, beban kerja dan lain-lain. Menurut Made dan Wayan (2017), bahwa keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusia (karyawan) dalam menjalankan tugas yang diberikan. Menyadari pentingnya sumber daya manusia dalam mencapai tujuan perusahaan, maka perusahaan perlu memberikan perhatian khusus terhadap sumber daya manusia mereka. Menciptakan kepuasan kerja karyawan menjadi salah satu aspek terpenting bagi suatu perusahaan guna menyatukan persepsi atau cara pandang karyawan dengan

pimpinan perusahaan dalam rangka mewujudkan tujuan-tujuan yang harus dicapai oleh perusahaan (Brahmasari dan Suprayetno, 2008).

Tetapi perilaku pemimpin juga merupakan faktor dari kepuasan kerja. Seorang pemimpin harus mampu mengarahkan dan mendorong bawahannya dalam bekerja serta melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien. Dalam mencapai sebuah keberhasilan perusahaan pemimpin perlu memikirkan dan memperhatikan gaya kepemimpinan yang akan diterapkan kepada karyawannya, Karena pemimpin merupakan seseorang yang memiliki kemampuan dalam mengarahkan orang lain untuk mencapai suatu tujuan. Oleh karena itu karyawan dituntut untuk memberikan kinerja yang lebih maksimal dari tahun-tahun sebelumnya. Karena itu dibutuhkan pemimpin yang memiliki kepemimpinan yang tepat sehingga mampu mempengaruhi karyawan untuk memberikan kinerja yang terbaik demi tercapainya tujuan perusahaan.

Selain itu yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah beban kerja. Altaf dan Mohamad Atif (2011) menemukan bahwa beban kerja yang tinggi memiliki pengaruh yang negatif terhadap kepuasan kerja. Maka dari itu setiap karyawan mengharapkan adanya perhatian dan kepedulian peran pimpinan terkait masalah yang mereka temui dalam setiap pekerjaannya, seperti halnya memberikan motivasi, mendiskusikan permasalahan karyawannya dan menjadi problem solver atas kesulitan yang mungkin dihadapinya.

Menurunya kepuasan bisa juga dari faktor kompensasi. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung dan tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan

kepada perusahaan (Hasibuan, 2016). Dalam mencapai tujuan perusahaan bagaimana sebuah perusahaan dapat menghargai kinerja karyawan. Banyak perusahaan yang mengalami kurangnya kepuasan kerja pada karyawan yang disebabkan oleh gaji atau kompensasi yang menurutnya tidak sesuai. Menurut Sastrohadiwiryono dalam bukunya Yuniarsih (2011), kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena para tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang ditetapkan. Untuk mencapai tujuan organisasi dan menjembatani peningkatan produktivitas kinerja karyawan didalam organisasi tersebut seharusnya ada evaluasi untuk mengukur apakah dengan kompensasi yang diterima sudah sesuai dengan keinginan serta kebutuhan karyawan. Jadi didalam perusahaan seharusnya ada evaluasi untuk mengukur apakah dengan kompensasi yang diterima sudah sesuai dengan keinginan dan kebutuhan karyawan.

Untuk melakukan penelitian ini penulis melakukan pra survey dengan membagikan kuesioner dengan jumlah 20 orang responden secara acak untuk mengetahui beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Tabel 1.1 Data Pra Survey 1

No.	Pernyataan	Jawaban	
		S	TS
1	Pemimpin mampu berkomunikasi dengan baik	9	11
2	Pemimpin dalam perusahaan dapat menghargai hasil kerja setiap karyawan	9	11

3	Pemimpin terbuka terhadap kritik dan masukan dari bawahan	10	10
4	Terkadang saya sangat sibuk dengan pekerjaan saya	15	5
5	Saya masih menyelesaikan pekerjaan ketika jam istirahat	13	7
6	Saya dapat meninggalkan kantor ketika jam kerja selesai	11	9
7	Pendapatan gaji atas pekerjaan saya setiap bulan tepat waktu	16	4
8	Kompensasi yang diberikan perusahaan membuat saya puas	4	16
9	Lingkungan kerja saya membuat saya merasa puas	11	9
10	Saya sudah puas dengan pekerjaan saya sekarang	6	14

Berdasarkan hasil observasi pra survey karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk Pusat Pengatur Beban, ada beberapa factor yang menyebabkan kurangnya kepuasan dalam bekerja. Yang pertama yaitu mengenai kepemimpinan. Pentingnya peran kepemimpinan dalam suatu perusahaan menjadi fokus yang menarik perhatian peneliti. Kualitas dari pemimpin sering kali dianggap sebagai factor terpenting yang menentukan keberhasilan atau kegagalan organisasi. Pemimpin adalah seseorang dengan wewenang kepemimpinannya mengarahkan bawahannya untuk mengerjakan sebagian pekerjaannya dalam mencapai tujuan perusahaan. Setelah peneliti melakukan observasi terhadap karyawan perusahaan mereka menyampaikan bahwa kepemimpinan di dalam perusahaan tersebut belum sepenuhnya sesuai dengan yang diharapkan oleh karyawan perusahaan. Dalam observasi yang dilakukan kepada beberapa pegawai secara acak, mereka menyampaikan bahwa kurangnya komunikasi antara pemimpin dan bawahan,

komunikasi yang selama ini berjalan hanya sebatas pendelegasian tugas pekerjaan. Kedetakan pemimpin dan bawahan dirasa masih kurang karena terkadang mereka kesulitan untuk melakukan diskusi dengan pemimpin.

Kemudian faktor yang kedua, yaitu permasalahan pada beban kerja. Beban kerja yang berupa fisik biasanya dapat terlihat secara langsung, misalnya kelelahan menurunnya tingkat produktivitas pekerja, kesalahan-kesalahan yang sering terjadi dan lain-lain. Untuk penanganannya dapat diambil tindakan secara langsung seperti istirahat sejenak dari pekerjaan, memberi waktu makan dan minum, dan lain-lain. Beban kerja yang bersifat mental tidak dapat dilihat secara kasat mata. Penanganan beban kerja mental tidaklah semudah penanganannya beban kerja fisik.

Beban kerja yang terlalu tinggi (*over capacity*), dapat dilihat dari masih terlihat ada karyawan yang bekerja di luar jam kerja atau lembur karena ada pekerjaan yang terlalu berlebih. Beban kerja yang karyawan kerjakan terlalu berlebihan sehingga menimbulkan kelelahan fisik dan mental serta reaksi-reaksi emosional seperti sakit kepala, mudah marah, jenuh, menangis, dan gangguan kesehatan. Kondisi tersebut dikarenakan adanya kurangnya formasi tenaga kerja pada perusahaan. Karyawan yang ada dimaksimalkan fungsinya dan banyak pekerjaan yang tidak sesuai dengan deskripsi pekerjaan awal karyawan, yang berakibat kepuasan kerja karyawan yang menurun. Kondisi seperti ini yang membuat karyawan merasa terbebani dan tidak dapat fokus dalam menjalankan pekerjaannya.

Dan faktor lainnya yang menyebabkan kurangnya kepuasan kerja yaitu kompensasi. Kompensasi yang diberikan perusahaan dirasakan kurang adil karena kompensasi yang diberikan oleh perusahaan tidak sesuai dengan harapan dan beban pekerjaan, mengingat beban kerja yang diberikan oleh perusahaan sangat tidak sesuai dengan pendapatan yang diterima. Akan tetapi, perusahaan menuntut para karyawan untuk dapat memberikan hasil yang optimal sehingga membuat karyawan merasa kurang fokus terhadap setiap pekerjaan yang dilakukannya.

Berdasarkan fenomena dan permasalahan yang terjadi pada PT. PLN (Persero) UIP2B JAMALI, penulis menjadi tertarik untuk meneliti tingkat kepuasan karyawan pada perusahaan ini. Oleh karena itu, penulis mengangkat penelitian ini dengan judul penelitian “Pengaruh Kepemimpinan, Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) UIP2B JAMALI”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka dapat dibuat rumusan masalah terkait judul penelitian sebagai berikut :

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PLN (Persero) UIP2B Jamali ?
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PLN (Persero) UIP2B Jamali ?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PLN (Persero) UIP2B Jamali ?

4. Apakah kepemimpinan, beban kerja dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan PT.PLN (Persero) UIP2B Jamali?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dari Penelitian ini antara lain :

- a. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PLN (Persero) UIP2B Jamali.
- b. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PLN (Persero) UIP2B Jamali.
- c. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PLN (Persero) UIP2B Jamali.
- d. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kepemimpinan, beban kerja dan kompensasi secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PLN (Persero) UIP2B Jamali.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat khususnya pada ilmu sumber daya manusia dan dapat memberikan informasi bagi pembaca mengenai kepemimpinan, beban kerja dan kompensasi.

1.4.2 Manfaat Praktisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yaitu dapat memberikan wawasan yang telah didapat melalui teoriteori yang diperoleh di perkuliahan dan dapat dijadikan referensi bagi pengemban ilmu

sumber daya manusia khususnya mengenai kepemimpinan, beban kerja dan kompensasi.

1.5. Batasan Masalah

Pembatasan suatu masalah digunakan untuk menghindari adanya penyimpangan maupun pelebaran pokok masalah agar penelitian tersebut lebih terarah dan memudahkan dalam pembahasan sehingga tujuan penelitian akan tercapai. Batasan masalah dalam penelitian ini yaitu mengenai pengaruh dari kepemimpinan, beban kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

1.6. Sistematis Penulisan

Penyusunan skripsi ini terdiri dari lima bab dan antara bab yang satu dengan bab yang lainnya merupakan satu komponen yang saling terkait. Sistematika penulisan adalah sebagai berikut :

1. Bagian Awal

Pada bagian ini berisi halaman judul, halaman persetujuan pembimbing, halaman pengesahan, halaman pernyataan, abstrak, kata pengantar, daftar isi, daftar table dan daftar gambar.

2. Bagian Isi

Pada bagian ini terdiri dari :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini bertujuan untuk memberikan informasi kepada pembaca mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Pada bab ini akan dikemukakan hasil penelitian sebelumnya, teori-teori yang mendasari analisis data yang di ambil dari beberapa literature atau pustaka seperti teori atribusi, kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, kompensasi, dan beban kerja serta penelitian terdahulu, perumusan hipotesis, dan model penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bagian ini akan dijelaskan metode yang digunakan dalam penelitian. Metode penelitian akan di uraikan tentang lokasi penelitian, jenis penelitian, populasi, sampel, data, metode pengumpulan data, definisi operasional variable, uji data dan metode analisis data.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas tentang profil perusahaan, karakteristik responden dalam objek penelitian, hasil analisis data dan pembahasan analisis.

BAB V : PENUTUP

Bab ini membahas kesimpulan dari hasil analisis penelitian, saran dan batasan penelitian.