

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) berkualitas merupakan salah satu yang sangat penting pada sebuah organisasi atau institusi dalam mencapai tujuan. Kualitas sumber daya manusia berdasarkan profesionalitas, kapabilitas, dan akuntabilitas, tentu akan dapat memajukan organisasi atau institusi sebagai wadah dalam meningkatkan kompetensi diri. Sebagai unsur yang sangat penting, pegawai tentu akan mampu memajukan dan mengembangkan organisasi atau institusi, jika kondisi lingkungan kerja kondusif (Munandar, 2011). Di samping itu, juga akan dapat menstabilkan aktivitas dan tindakan karyawan dalam melaksanakan setiap pekerjaan.

Robbins dan Judge (2011:114 dalam Kasmir:2015) juga memberikan definisi kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi dari karakteristiknya. Pushpakumari (2008) dalam penelitiannya membuktikan bahwa hasil kerja seorang karyawan dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja karyawan di organisasi tempat ia bekerja. Maka untuk mencapai kinerja karyawan yang bagus, organisasi perlu memperhatikan kepuasan kerja karyawan secara terus menerus. Locke (1968) juga mendefinisikannya sebagai sebuah respon emosional yang berasal dari apa yang telah mereka berikan kepada organisasi dan apa yang mereka harapkan dari organisasi tersebut.

PT Kereta Api Indonesia (Persero) sebagai salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam bidang transportasi umum dalam negeri meliputi angkutan penumpang, angkutan barang, dan angkutan non barang terus berusaha memperbaiki sistem informasi dan pelayanan pada daerah operasi maupun divisi regional di seluruh

Indonesia agar terus dapat bersaing dan menjadi perusahaan yang semakin maju perkembangannya. Untuk terus bertindak sebagai pelayanan terbaik dalam angkutan umum dalam negeri tentunya perusahaan tersebut memerlukan kualitas sumber daya yang bisa menyokong itu semua. Terkait itu, sumber daya yang berkualitas dan mumpuni tidak lepas juga dari bagaimana perusahaan mengelola sumber daya manusia yang ada tersebut.

Berikut data jumlah karyawan pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divre II Sumatera Barat per tanggal 1 Desember 2023.

Tabel 1.1 Data Jumlah Karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divre II Sumbar

Posisi Unit	Jumlah
Kepala Divisi Regional II Sumbar	1
Angkutan Barang	2
Aset Komersialisasi Non Angkutan	10
Hukum	1
Humas	2
IT	3
Keuangan & SDM	22
Operasi & Fasilitas Angkutan Penumpang	11
Pengadaan Barang dan Jasa	4
Pengamanan	2
Prasarana	10
Sarana	6
Total	74

Berdasarkan jumlah karyawan diatas terdapat sedikit banyaknya perbedaan jumlah karyawan yang terdapat pada masing-masing jabatan maupun unit. Perbedaan-perbedaan pada jumlah karyawan dalam setiap unit ini bisa saja menimbulkan kepuasan kerja yang berbeda-beda pula terkait pekerjaan yang mereka lakukan.

Berdasarkan hasil survei yang telah dilakukan dengan membagikan kuesioner kepada beberapa karyawan, terdapat hasil sebagai berikut :

Tabel 1.2 Hasil Kuesioner Kepuasan Kerja Karyawan

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS
1	Saya merasa perusahaan sudah memberikan gaji/reward sesuai dengan kemampuan dan standar yang berlaku	10%	83%	6%	0
2	Saya merasa komunikasi dengan atasan terjalin dengan baik	6%	76%	16%	0
3	Saya merasa hubungan dengan sesama rekan kerja terjalin dengan baik	3%	66%	30%	0
4	Saya tidak merasa beban atau tuntutan kerja yang diberikan perusahaan tinggi	3%	50%	40%	6%
5	Tidak adanya kebisingan dalam lingkungan kerja saya	6%	66%	23%	3%
6	Saya memiliki ruangan kerja yang tidak sempit	6%	56%	36%	0
7	Pekerjaan yang saya terima sesuai dengan kemampuan dan keterampilan yang saya miliki	6%	50%	43%	0
8	Peraturan-Peraturan dalam perusahaan tidak memberatkan saya	6%	93%	0%	0
9	Perusahaan selalu menambah dan memperbaiki fasilitas kantor	16%	83%	0%	0
10	Berapa persen tingkat kepuasan kerja terhadap pekerjaan anda saat ini	6%	83%	10%	0
	Rata-rata persentase	6,8%	70,6%	20,4%	0,9 %

Berdasarkan data diatas, menunjukkan hasil rata-rata sebanyak 6,8% yang menyatakan sangat setuju dengan tingkat persentase tertinggi pada pertanyaan kesembilan yaitu 16%, sedangkan yang menyatakan setuju sebanyak 70,6% dengan tingkat persentase tertinggi pada pertanyaan kedelapan yaitu 93% dan yang menyatakan kurang setuju sebanyak 20,4% dengan tingkat persentase tertinggi pada pertanyaan ketujuh yaitu 43% serta yang menyatakan tidak setuju 0,9% dengan tingkat persentase tertinggi pada pertanyaan keempat yaitu 6%. Dari hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa hasil kepuasan kerja karyawan yang ada berbeda-beda. Seperti gaji, beban kerja maupun lingkungan kerja yang didapat menghasilkan tingkat persentase yang berbeda pula. Hal ini selaras dengan pendapat Mangkunegara (2009) tentang indikator kepuasan kerja yang salah satunya meliputi tentang gaji, teman kerja, kondisi kerja, kebijakan perusahaan, dan keamanan kerja yang dimana hal tersebut juga dapat mempengaruhi terhadap kepuasan kerja karyawan.

Didalam hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divre II Sumatera Barat sebagai badan perusahaan milik negara yang mempunyai tugas pokok untuk menjadi angkutan umum terbaik. Untuk itu perusahaan pasti akan terus berusaha untuk selalu memberikan hasil yang terbaik. Didalam memberikan hasil terbaik tentu perusahaan juga harus memperhatikan dan meningkatkan kepuasan kerja karyawannya. Kepuasan kerja karyawan yang tinggi mampu mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan sangat baik sehingga menghasilkan hasil kerja yang maksimum. Untuk itu perusahaan perlu untuk meningkatkan kepuasan kerja terhadap karyawannya.

Salah satu faktor penting yang perlu diperhatikan dalam upaya peningkatan kepuasan kerja adalah kompensasi. Pemberian kompensasi sangat dibutuhkan oleh

perusahaan guna meningkatkan kepuasan kerja karyawan, dalam hal ini adapun bentuk kompensasi yang sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan yaitu kompensasi financial yang terdiri dari gaji, bonus dan insentif. Sering kali pemberian bonus/insentif terhadap pencapaian karyawan tidak sesuai dengan yang diharapkan dan akhirnya menyebabkan timbulnya ketidakpuasan kerja terhadap karyawannya. PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divre II Sumatera Barat juga ikut memperhatikan hal kepuasan kerja tersebut. Dapat dilihat dari pemberian berbagai bonus maupun tunjangan-tunjangan yang diberikan kepada karyawannya. Salah satu bentuk kompensasi yang berupa tunjangan-tunjangan yang diberikan adalah tunjangan keselamatan kerja, tunjangan kesehatan karyawan, tunjangan untuk karyawan yang sudah berkeluarga dan lain sebagainya.

Selain kompensasi, lingkungan kerja juga merupakan salah satu faktor untuk menentukan kepuasan kerja. Karyawan yang bekerja didalam perusahaan umumnya membutuhkan suasana kerja yang kondusif agar terciptanya kepuasan kerja. Perusahaan harus mampu melakukan berbagai kegiatan dalam rangka menghadapi atau memenuhi tuntutan dan perubahan-perubahan di lingkungan perusahaan (Rivai, 2009). Lingkungan kerja berperan penting untuk menciptakan dan meningkatkan kepuasan kerja para karyawan. Karyawan yang puas akan lebih loyal terhadap perusahaan, sehingga dengan demikian karyawan dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Lingkungan kerja yang ada di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divre II Sumatera Barat yaitu suasana lingkungan yang nyaman dan asri namun masih adanya terdapat ruangan kerja yang masih sempit. Terdapat di beberapa ruangan kerja masih terbilang sempit dibandingkan ruangan kerja ditempat lainnya. Perusahaan selalu memperbaiki dan merenovasi serta memperluas ruangan kerja karyawannya tetapi dalam tahap merenovasi

tersebut juga sering menimbulkan kebisingan yang dapat mengganggu karyawan lainnya dalam melakukan pekerjaannya.

Di sisi lain, budaya organisasi menjadi faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Oleh sebab itu fungsi utama budaya organisasi adalah membantu memahami lingkungan dan menentukan bagaimana meresponnya sehingga dapat mengurangi kecemasan, ketidakpastian dan kebingungan dalam menyelesaikan pekerjaan. Budaya Organisasi yang diterapkan oleh PT Kereta Api Indonesia (Persero) terus diterapkan didalam diri seorang karyawannya. Salah satu budaya organisasinya adalah singkatan dari “AKHLAK” yaitu amanah, kompeten, harmonis, loyal, Adaptif dan Kolaboratif. Disisi lainnya, terdapat satu hari dalam seminggu karyawannya diberi waktu untuk berkegiatan olahraga sebelum memulai kegiatan pekerjaannya. Budaya tersebut dibuat untuk mengurangi rasa jenuh karyawannya terhadap pekerjaannya.

Beban kerja juga menjadi bagian penting dalam kepuasan kerja karyawan. Beban kerja yang begitu banyak menjadi pemicu timbulnya kejenuhan bahkan stres terhadap karyawan yang bakal berdampak kepada kepuasan kerja (Dewi et al., 2016). Karyawan sebagai motor penggerak dari aktivitas kerja tidak terlepas dari berbagai persoalan yang melingkupi kehidupannya. Oleh sebab itu, perhatian yang dilakukan pimpinan melalui berbagai aktivitas yang dilakukan karyawan dapat meminimalisir bahkan mengurangi tingkat kejenuhan atau stres karyawan dalam melaksanakan pekerjaan (Siagian & Sondang P, 2015). Salah satu beban kerja yang terdapat didalam PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divre II Sumatera Barat adalah adanya pekerjaan mendesak yang harus diselesaikan hari itu juga yang membuat karyawan harus lembur untuk menyelesaikan pekerjaannya. Tugas maupun pekerjaan yang terkesan mendadak tentu menimbulkan kejenuhan bagi para karyawannya yang seharusnya karyawan bisa pulang

dengan tepat waktu tetapi harus pulang terlambat untuk menyelesaikan pekerjaan yang tersisa. Apabila beban kerja yang dikerjakan terlalu tinggi maka bisa menyebabkan kejenuhan serta stress pada karyawan yang dapat mengakibatkan kepuasan kerja menurun.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divre II Sumatera Barat”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan diatas, penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divre II Sumatera Barat
2. Bagaimana Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divre II Sumatera Barat
3. Bagaimana Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divre II Sumatera Barat
4. Bagaimana Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divre II Sumatera Barat
5. Bagaimana Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divre II Sumatera Barat.

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk Mengetahui Bagaimana Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Kereta Api Indonesia Divre II Sumatera Barat.
2. Untuk Mengetahui Bagaimana Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Kereta Api Indonesia Divre II Sumatera Barat.
3. Untuk Mengetahui Bagaimana Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Kereta Api Indonesia Divre II Sumatera Barat.
4. Untuk Mengetahui Bagaimana Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Kereta Api Indonesia Divre II Sumatera Barat.
5. Untuk Mengetahui Bagaimana Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Kereta Api Indonesia Divre II Sumatera Barat

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat dan kontribusi bagi pihak-pihak terkait, seperti:

1. Bagi Penulis

Penelitian ini adalah salah satu kesempatan penulis dalam mengembangkan pengetahuan untuk dapat menerapkan teori-teori yang diterima kuliah di dunia profesional kerja. Dapat mengetahui secara langsung dan menanambah wawasan penulis.

2. Bagi Perusahaan

Bagi perusahaan badan usaha milik negara yaitu PT Kereta Api Indonesia (Persero) sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan untuk tetap menghasilkan performa kerja yang semakin baik lagi untuk kedepannya.

3. Bagi Pembaca

Bagi pembaca, yakni dapat menambah pengetahuan pembaca dan menjadi sarana referensi bagi yang ingin melakukan penelitian yang sama.

1.5 Batasan Penelitian

Agar ruang lingkup penelitian ini tidak meluas dan konsisten dengan masalah yang diteliti serta keterbatasan penelitian dalam melaksanakan penelitian maka peneliti membataskan ruang lingkup pembahasan pada kepuasan kerja perusahaan BUMN PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divre II Sumatera Barat yang ada di Padang.