

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Perkembangan zaman semakin lama semakin kompetitif. Setiap sumber daya di perusahaan harus bersaing untuk mengikuti perkembangan yang ada. Ditambah dengan adanya pandemi yang telah berjalan selama dua tahun ini, membuat sumber daya manusia di setiap perusahaan harus melakukan adaptasi karena berubahnya keadaan. Sumber daya manusia adalah aset penting perusahaan, karena merupakan penggerak kegiatan di dalam perusahaan agar tercapainya tujuan perusahaan. Perusahaan harus mampu mengoptimalkan dan memberdayakan sumber daya manusia yang dimiliki dengan baik.

Pada masa pandemi seperti saat ini PT Kereta Api Indonesia sebagai salah satu perusahaan transportasi darat yang harus terus beroperasi, karena masih banyak diminati masyarakat dalam berpergian dengan waktu jarak tempuh yang lumayan cepat baik perjalanan dalam kota maupun luar kota dibandingkan dengan transportasi darat lainnya. Hal ini menjadikan PT Kereta Api Indonesia harus terus menjalankan tugasnya memfasilitasi masyarakat dalam melakukan perjalanan menggunakan kereta api terlebih pada hari-hari besar yang tingkat kenaikan lonjakan penumpang terjadi. PT Kereta Api Indonesia harus tetap berpatuh pada protokol kesehatan yang telah ditetapkan pemerintah yang berdampak pada pembatasan penumpang serta jam kerja para karyawannya.

Salah satu hal yang harus menjadi perhatian perusahaan adalah menjaga kepuasan kerja karyawannya agar hasil kerja tetap maksimal. Karyawan yang dalam bekerja tidak merasakan kenyamanan, kurang dihargai, dan tidak dapat mengembangkan segala potensi yang mereka miliki maka secara otomatis karyawan tidak dapat fokus dan berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaan yang dilakukan. Robbins dalam Wibowo (2015:415) menyatakan bahwa kepuasan kerja sebagai pemikiran, perasaan dan kecenderungan tindakan dan sikap seseorang

terhadap pekerjaan. Kepuasan kerja karyawan dapat dilihat tidak hanya saat melakukan pekerjaan, tetapi terkait juga dengan aspek lain seperti kompensasi dan beban kerja karyawan. Permasalahan mengenai kepuasan kerja menjadi hal penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan.

Berikut disajikan data mengenai hasil pra-survey yang saya lakukan kepada 10 karyawan PT Kereta Api Indonesia Daerah Operasional 1 (DAOP 1).

**Tabel 1.1**  
**Data Hasil Pra-Survey Kepuasan Kerja Karyawan PT Kereta Api Indonesia**  
**Daerah Operasional 1 (DAOP 1)**

No	Pernyataan	Tanggapan	
		Setuju	Tidak setuju
1	Saya merasa puas dengan pekerjaan saya saat ini.	4 orang	6 orang
2	Penempatan karyawan yang diberikan sesuai dengan kualifikasi.	5 orang	5 orang
3	Gaji yang saya terima saat sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab.	7 orang	3 orang
4	Gaji dibayarkan tepat waktu.	10 orang	-
5	Saya merasa diberikan kesempatan untuk mengembangkan potensi diri saya.	4 orang	6 orang
6	Pimpinan sudah cukup baik dalam membimbing dan mengarahkan.	5 orang	5 orang
7	Pimpinan selalu mengapresiasi hasil kerja yang saya lakukan.	5 orang	5 orang
8	Rekan kerja saya begitu suportif dan dapat bekerja sama dengan baik.	4 orang	6 orang
9	Saya sudah merasa nyaman dengan rekan kerja dan lingkungan kerja yang ada.	7 orang	3 orang

Sumber: Data diolah, 2022.

Berdasarkan hasil Pra-Survey yang didapatkan terlihat ada ketidakpuasan yang dirasakan karyawan PT Kereta Api Indonesia (DAOP 1) ditunjukkan dengan jawaban yang diberikan. Hasil tersebut membuktikan masih adanya ketidakpuasan

dalam bekerja yang dirasakan, selain itu kesempatan untuk mengembangkan potensi diri juga terlihat terbatas untuk karyawan, selain itu ada beberapa karyawan yang merasakan rekan kerjanya yang masih belum cukup suportif dalam bekerja sama. Hal ini yang harus menjadi perhatian perusahaan dalam memberikan kepuasan kerja kepada karyawannya.

Dalam pekerjaan kepuasan dapat diperoleh salah satunya dengan mengacu pada kompensasi yang diberikan perusahaan, baik termasuk gaji atau imbalan dan fasilitas kerja lainnya. Berikut disajikan data mengenai kompensasi finansial dan nonfinansial atau penghasilan yang diterima karyawan PT Kereta Api Indonesia Daerah Operasional 1 (DAOP 1).

**Tabel 1.2**  
**Data kompensasi yang diterima karyawan PT Kereta Api Indonesia Daerah Operasional 1 (DAOP 1).**

No.	Tunjangan Tetap	Tunjangan Tidak Tetap	Penghasilan Non-Upah
1	Perumahan	Jabatan	IKKK
2	Admin Bank	Kinerja	Tunjangan Prestasi
3		Transportasi	THR
4		Komunikasi	TTP
5		Profesi	Tunjangan Pendidikan
6		Khusus (Polsuska dan KDR)	Tunjangan Rekreasi
7		Resiko Khusus (Pekerja Operasional)	Tunjangan Operasional Lebaran dan Natal Tahun Baru
8		Struktural Tertentu	Perjalanan Dinas
9			Pakaian Dinas

Sumber: Data diolah, 2022.

Berdasarkan hasil wawancara yang saya lakukan dengan Manager Bagian Sumber Daya Manusia yang ada pada PT Kereta Api Indonesia DAOP 1 dengan adanya pandemi ini perusahaan memutuskan adanya penghapusan kompensasi yang dilakukan PT Kereta Api Indonesia, yaitu penghapusan tunjangan rekreasi berdasarkan SK Direksi. Penghapusan tunjangan ini berlaku bagi seluruh karyawan. Meskipun begitu pihak perusahaan memberikan kompensasi lain dalam bentuk iuran tunjangan pajak bagi para karyawan yang memperoleh *take home pay* kurang dari Rp200.000.000,00 dalam satu tahun dengan syarat dan ketentuan yang berlaku.

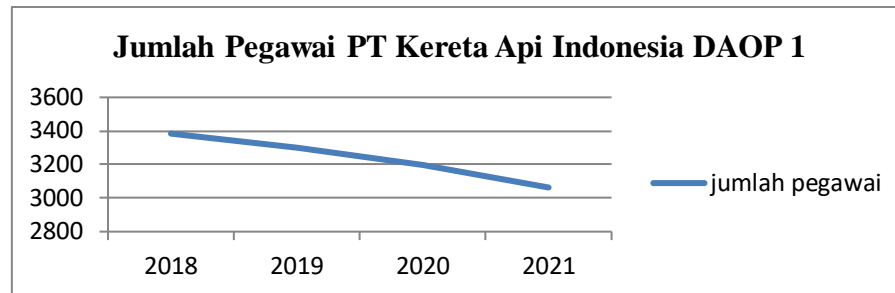
Selain adanya tunjangan yang dihapuskan, berikut disajikan data mengenai jumlah karyawan PT Kereta Api Indonesia Daerah Operasional 1 (DAOP 1) selama empat tahun terakhir yang didapatkan dari Departemen Sumber Daya Manusia.

**Tabel 1.3**  
**Data Jumlah Pegawai**  
**PT Kereta Api Indonesia Daerah Operasional 1 (DAOP 1)**

<b>Tahun</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>
<b>Rekrut</b>	104	43	0	4
<b>Mutasi</b>	886	719	788	943
<b>Pensiun</b>	107	90	106	114
<b>Jumlah Pegawai</b>	3384	3300	3197	3063

Sumber: Data diolah, 2022.

**Grafik 1.1**  
**Data Jumlah Pegawai**  
**PT Kereta Api Indonesia Daerah Operasional 1 (DAOP 1)**



Sumber: Data diolah, 2022.

Berdasarkan grafik diatas terlihat terjadinya penurunan jumlah pegawai selama empat tahun terakhir dari 2018 hingga 2021. Perekrutan yang dilakukan perusahaan pun sangat minim dilakukan karena adanya pandemi yang terjadi dua tahun kebelakang. Perusahaan mengambil langkah memberlakukan pekerjaan dengan dua cara, yaitu 50% WFO (*Work From Office*) dan 50% WFH (*Work From Home*).Pekerja yang diprioritaskan WFH adalah yang belum mendapatkan vaksinasi dosis 1 dan 2 serta berusia di atas 45 tahun. Operasional jam kerja yang diberlakukan tetap sama seperti sebelum pandemi karena penjualan tiket kereta api saat ini sudah mencapai 75%. Adanya kebijakan ini menyebabkan terjadi kesenjangan beban kerja yang dirasakan para karyawan yang mendapat giliran WFO karena adanya kebijakan baru penambahan fasilitas kesehatan menjadikan mereka harus berjaga lebih lama untuk mengatur ketertiban antrian penumpang.

Dengan beban kerja yang dirasakan mengalami kesenjangan pandemi yang terjadi sebelumnya juga menjadikan perusahaan harus cepat dalam menghadapi transisi kebijakan yang dikeluarkan pemerintah. Mulai dari kapasitas penumpang yang dibatasi kemudian mulai normal kembali, kebijakan penyediaan tes antigen maupun PCR yang menyebabkan penumpukan antrian. Jumlah pegawai yang

mengalami penurunan ini akan berpengaruh pada besarnya beban kerja yang ditanggung oleh karyawan dan berdampak kepada kepuasan kerja yang dirasakan.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yennis (2018:60) membuktikan ternyata kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Wijaya (2018:58) menyatakan beban kerja tidak berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja, sementara Anggraini (2019:50) dan Tentama *et al.* (2019:61) menemukan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian diatas serta memperhatikan kajian penelitian terdahulu, peneliti tertarik menggali lebih dalam lagi permasalahan tersebut dengan mengambil judul **“Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerjaterhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Kereta Api Indonesia (DAOP 1)”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang tersebut, rumusan masalah yang diambil antara lain :

1. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Kereta Api Indonesia (DAOP 1)?
2. Apakah beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Kereta Api Indonesia (DAOP 1)?

## **1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1.3.1 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Mengetahui pengaruh kompensasi pada PT Kereta Api Indonesia (DAOP 1) terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Mengetahui pengaruh beban kerja pada PT Kereta Api Indonesia (DAOP 1) terhadap kepuasan kerja karyawan.

### **1.3.2 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Manfaat Bagi Perusahaan

Dengan penelitian ini diharapkan perusahaan dapat menggunakan sebagai bahan referensi dan pertimbangan untuk mengambil keputusan dalam kebijakan baru yang akan dilakukan.

2. Manfaat Bagi Peneliti Selanjutnya

Dengan penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi dan juga bahan perbandingan bagi peneliti berikutnya yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut dengan topik penelitian kompensasi, beban kerja, dan kepuasan kerja.

### **1.4 Ruang Lingkup dan Pembatasan Masalah**

Menghindari pembahasan yang terlalu melebar oleh peneliti kepada permasalahan lain yang tidak sesuai dengan judul serta tujuan dari penelitian yang akan diteliti. Maka, penulis akan melakukan pembatasan masalah seputar pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja sebagai berikut:

1. Objek penelitian adalah perusahaan PT Kereta Api Indonesia. Penelitian yang dilakukan dibatasi hanya pada wilayah kerja daerah operasional 1 (DAOP 1).
2. Variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah Kompensasi, Beban Kerja, dan Kepuasan kerja Karyawan di PT Kereta Api Indonesia daerah operasional 1 (DAOP 1).
3. Periode penelitian berlangsung selama empat bulan dari bulan Mei hingga Agustus 2022.

### **1.5 Sistematika Pelaporan**

Sistematika pelaporan pada penelitian ini dirinci sebagai berikut:

## **BAB I PENDAHULUAN**

Pada bab ini akan dikemukakan tentang latar belakang, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

## **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini menguraikan teori-teori yang mendasari dan berkaitan dengan pembahasan. Teori-teori yang digunakan mengenai pengertian dan konsep variabel kompensasi, pengertian dan konsep variabel beban kerja, pengertian dan konsep variabel kepuasan kerja, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis penelitian.

## **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini berisi populasi dan sampel penelitian, teknik pengambilan sampel, model penelitian, jenis dan sumber data, definisi dan pengukuran variabel, metode analisis data dan pengujian hipotesis.

## **BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

Bab ini menguraikan deskripsi data dari hasil penelitian yang terdiri dari deskripsi data responden, deskripsi data variabel, dan deskripsi hasil analisis statistik serta pembahasan.

## **BAB V SIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini berisi simpulan berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, serta saran yang diharapkan dapat diterima dan bermanfaat bagi perusahaan.