

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Lingkungan industri yang kompetitif telah memacu setiap perusahaan dan organisasi untuk terus meningkatkan dan memaksimalkan usaha serta potensi kerja yang dimiliki oleh karyawannya. Sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting dalam suatu organisasi, karena merupakan roda penggerak yang mengarahkan, menggerakkan dan mengembangkan, serta mempertahankan organisasi dalam berbagai tuntutan masyarakat dan zaman.

Pengelolaan sumber daya manusia salah satu elemen paling berharga bagi perusahaan dan menjadi landasan utama dalam usaha pencapaian tujuan atau sasaran bisnis yang telah ditentukan. Menyadari bahwa manusia merupakan faktor yang penting pada bagian produksi yang lebih dikenal dengan sebutan *Human Investment*, maka perusahaan harus lebih dituntut untuk mengendalikan sumber daya manusia secara efektif dan efisien. dengan kata lain perusahaan tidak akan berjalan secara efektif apabila tanpa pengendalian sumber daya manusia yang baik (Sisna, Mochammad dan Gunawan, 2014).

Perusahaan dan sumber daya manusia merupakan dua komponen yang memiliki hubungan yang saling terkait. Di satu sisi, perusahaan didirikan dengan tujuan mendapatkan keuntungan yang sebesar-besarnya, di sisi lain karyawan mempunyai harapan dan kebutuhan tertentu yang bisa dipenuhi perusahaan, sehingga mendapat 1 kepuasan kerja dalam bekerja. Neni

(2005) menyatakan bahwa pada dasarnya kekuatan yang ada dalam suatu perusahaan terletak pada orang-orang yang ada dalam perusahaan tersebut. Apabila tenaga kerja diperlakukan secara tepat dan sesuai dengan harkat dan martabatnya, perusahaan akan mencapai hasil yang sesuai dengan tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. Dari uraian tersebut jelaslah bahwa faktor sumber daya manusia memegang peranan yang paling penting dan utama dalam proses produksi, karena alat produksi tidak akan berjalan tanpa dukungan dan keberadaan sumber daya manusia.

Keberhasilan suatu organisasi dalam mempertahankan karyawan yang telah dimiliki tidak dapat dicapai dengan cara yang mudah. Hal tersebut hanya dapat terwujud berkat kepiawaian organisasi dalam memahami kebutuhan karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga memberikan kepuasan kerja bagi karyawan dan termotivasi secara optimal. Karyawan selalu berharap adanya kesinambungan pekerjaan dan diimbangi dengan peningkatan kesejahteraan untuk karyawan dan keluarga dari waktu ke waktu (Soeling, 2005).

Mangkunegara (2004) menjelaskan faktor yang mempengaruhi kepuasan salah satunya dari faktor pekerjaannya. Faktor pekerjaan tersebut meliputi jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja. Berbagai fasilitas dan jenis pekerjaan yang diberikan dari perusahaan akan selalu mendapat penilaian dari karyawannya sehingga akan menimbulkan persepsi pada karyawan dan akan berpengaruh

terhadap kepuasan kerjanya. Keyakinan bahwa karyawan yang puas akan membawa dampak yang baik bagi perusahaan, menjadikan kepuasan kerja sebagai hal yang diperhatikan perusahaan. Kinerja dapat ditingkatkan apabila kepuasan pekerjaan karyawan dirasakan telah terpenuhi (Muhadi, 2007).

Adapun fenomena yang terjadi di PT.PLN (Persero) Gardu Induk Ngabul Jepara berdasarkan hasil wawancara dengan salah seorang perwakilan HRD yang menyatakan bahwa setiap tahun terdapat 2-4 karyawan yang keluar atau mengundurkan diri, beberapa diantaranya menyatakan karyawan tersebut telah memiliki pekerjaan dan kompensasi serta lingkungan kerja yang lebih baik. Narasumber lain yaitu, mantan karyawan PT.PLN (Persero) Gardu Induk Ngabul Jepara menjelaskan bahwa alasan mereka keluar dari perusahaan karena mereka kurang puas dengan kesempatan promosi jabatan, kondisi lingkungan kerja serta hubungan antar pegawai dan atasan serta kompensasi yang kurang sesuai dengan harapan mereka. Menurut Supatmi, Umar dan Hamidah (2013) kompensasi merupakan salah satu faktor yang mempunyai peranan sangat penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Pemberian kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial kepada karyawan dimaksudkan sebagai upaya untuk meningkatkan kualitas kehidupan para karyawan. Kompensasi merupakan hal yang penting bagi karyawan sebagai individu, karena pemberian kompensasi merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan itu sendiri.

Berdasarkan wawancara dengan karyawan yang merupakan PT.PLN (Persero) Gardu Induk Ngabul Jepara pada tanggal 16 Desember 2017

menyatakan bahwa sistem kompensasi yang berlaku sudah sesuai dengan ketentuan yang berlaku di perusahaan berdasarkan kesanggupan perusahaan dalam membayar dan menyediakan tunjangan kompensasi tersebut. Narasumber lain yaitu, Bapak Joko yang bekerja pada bagian keamanan menyatakan bahwa kompensasi yang diterima belum sesuai dengan harapannya, terutama pada kompensasi yang bersifat non-finansial yaitu tunjangan berupa fasilitas yang diberikan perusahaan seperti fasilitas transportasi.

Diketahui bahwa tingkat ketidakhadiran tertinggi terjadi pada bulan Oktober 2016, sebanyak 15 orang dari 50 pegawai PT.PLN (Persero) Gardu Induk Ngabul Jepara tingkat absensi ini termasuk tinggi karena standar absensi yang ditetapkan instansi sebesar 5%. Berikut data absensi pegawai PT.PLN (Persero) Gardu Induk Ngabul Jepara Tahun 2016 dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut:

**Tabel 1.1**  
**Data Ketidak Hadiran**

No	Bulan	Jumlah ketidakhadiran (orang)			Total Ketidak hadiran
		A	I	S	
1	Januari	9	3	2	14
2	Februari	7	1	0	8
3	Maret	10	0	3	13
4	April	9	1	0	10
5	Mei	8	0	0	8
6	Juni	9	3	1	13
7	Juli	9	0	3	11
8	Agustus	4	5	3	12
9	Sempember	6	3	2	11
10	Oktober	11	2	2	15
11	November	10	2	1	13
12	Desember	7	1	1	9

Dari tabel 1.1 dapat dilihat bahwa tingkat ketidak hadirannya masih cukup tinggi terutama untuk ketidakhadiran tanpa keterangan atau alfa hal ini menjadi indikasi bahwa tingkat kepuasan karyawan masih rendah. Rendahnya tingkat kepuasan karyawan dikarenakan beberapa faktor diantaranya kurangnya fasilitas K3 yang diberikan perusahaan kepada karyawan, insentif serta lingkungan kerja yang kurang nyaman.

Tingkat kepuasan karyawan selain dilihat dari data absensi juga dapat dilihat dari data *turnover* karyawan pada PT PLN (Persero) Gardu Induk Ngabul sebagai berikut:

**Tabel 1.2**  
**Data Karyawan PT. PLN (Persero) Gardu Induk Ngabul**

Tahun	Jumlah Karyawan	Karyawan Keluar	Karyawan masuk
2015	57	2	0
2016	55	5	3
2017	53	3	2

Berdasarkan informasi yang disampaikan pihak perusahaan pada tabel 1.2 bahwa tingkat karyawan yang keluar pada tahun 2015 sebanyak 2 karyawan dan karyawan masuk tidak ada, tahun 2016 mengalami peningkatan menjadi 5 karyawan yang keluar perusahaan dan karyawan yang masuk sebanyak 3 orang sedangkan ditahun 2017 sebanyak 3 karyawan yang keluar dan yang masuk sebanyak 2 orang, sedangkan karyawan yang masuk tidak ada karena penempatan karyawan ditetapkan oleh pusat yaitu 5 tahun sekali. Masih banyaknya karyawan yang keluar perusahaan menjadi indikasi bahwa tingkat kepuasan karyawan masih rendah yang disebabkan kurangnya fasilitas penunjang keselamatan dan kesehatan kerja, insentif serta lingkungan kerja.

Undang-undang Pasal 87 Nomor 13 Tahun 2003 telah mengatur pedoman penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja melalui Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012, maka setiap perusahaan wajib memastikan terlaksananya perlindungan K3 yang efektif dan efisien di lingkungan kerja untuk menciptakan kondisi yang aman dan nyaman serta diharapkan dapat meningkatkan produktivitas.

Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (MK3) merupakan bagian dari sistem manajemen secara keseluruhan yang meliputi struktur organisasi, perencanaan, tanggung jawab, pelaksanaan, prosedur, proses dan sumber daya yang dibutuhkan bagi pengembangan, penerapan, pencapaian, pengkajian dan pemeliharaan K3 dalam rangka pengendalian risiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja, guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien dan produktif (Endroyo, 2006).

Penelitian yang dilakukan oleh Anggraeni, Mochammad, dan Hakam (2013) tentang “Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Teknisi PT. Perusahaan Listrik Negara (PLN) Area Bojonegoro)” menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara keselamatan dan kesehatan kerja dengan kepuasan kerja. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan Dwi Kurniawan (2016), menunjukkan hasil yang tidak signifikan antara keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kepuasan karyawan.

Penelitian yang dilakukan Shelvia (2017) tentang pengaruh insentif dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada AJB Bumi Putra 1912 KPR Pekan Baru, menunjukkan bahwa insentif dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan Warastra (2015) menunjukkan hasil yang berbeda dimana lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan pembahasan di atas, maka peneliti tertarik untuk mengetahui bagaimana hubungan insentif, lingkungan kerja dan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. PT.PLN (Persero) Gardu Induk Ngabul Jepara.

## **1.2. Ruang Lingkup**

Karena sangat luasnya permasalahan yang berkaitan kepuasan kerja pada PT.PLN (Persero) Gardu Induk Ngabul Jepara, maka untuk menyederhanakan masalah, dalam penelitian ini masalah dibatasi sebagai berikut:

1. Objek penelitian ini karyawan PT.PLN (Persero) Gardu Induk Ngabul Jepara.
2. Variabel yang ditentukan Program K3, Insentif, Lingkungan Kerja dan kepuasan kerja.
3. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah karyawan PT.PLN (Persero) Gardu Induk Ngabul Jepara.

## **1.3 Rumusan Masalah**

Masalah yang menjadi dasar penelitian ini adalah timbulnya fenomena banyaknya karyawan tidak puas dalam berkerja. Tiffin (dalam As'ad, 2004) yang menyatakan bahwa kepuasan berhubungan dengan sikap karyawan terhadap pekerjaannya, situasi serta kerjasama dengan atasan dan sesama rekan kerja. Kepuasan adalah cermin dari perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya (Robbins, 2003).”



Selanjutnya, untuk menjawab masalah penelitian tersebut, akan digunakan pertanyaan-pertanyaan penelitian berikut:

1. Apakah program K3 mempengaruhi kepuasan kerja karyawan?
2. Apakah Insentif mempengaruhi kepuasan kerja karyawan?
3. Apakah lingkungan kerja mempengaruhi kepuasan kerja karyawan?
4. Apakah program K3, insentif, lingkungan kerja secara bersama sama mempengaruhi kepuasan kerja karyawan?

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Terkait dengan masalah yang telah dirumuskan maka tujuan penelitian ini yaitu

1. Untuk menganalisis program K3 berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Untuk menganalisis insentif berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Untuk menganalisis lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.
4. Untuk menganalisis program K3, insentif, lingkungan kerja secara bersama berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

## **1.5 Manfaat Penelitian**

### **1.5.1. Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menambah pengetahuan khususnya bagi penulis tentang kepuasan kerja karyawan. Dan melengkapi hasil-hasil penelitian sebelumnya mengenai tentang Program K3, Insentif, lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan sehingga dapat dijadikan salah satu referensi untuk kalangan akademisi serta referensi bagi peneliti selanjutnya yang mengadakan penelitian lebih lanjut dengan topik yang sama.

### **1.5.2. Manfaat Praktis**

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan pengambilan kebijakan strategi yang akan datang dalam mengefektifkan kegiatan pelatihan maupun pembelajaran tentang kepuasan kerja karyawan.

## **1.6 Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan merupakan gambaran secara garis besar isi penelitian. Adapun sistematika penulisan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Bagian awal skripsi meliputi halaman judul, halaman persetujuan, halaman pengesahan, moto, halaman pernyataan keaslian skripsi, abstraksi, kata pengantar, daftar isi, daftar tabel dan daftar lampiran.

## BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi mengenai latar belakang masalah, ruang lingkup, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

## BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bagian ini berisi mengenai landasan teori, hasil penelitian terdahulu, kerangka pemikiran teoritis dan perumusan hipotesis penelitian.

## BAB III : METODE PENELITIAN

Bagian ini berisi tentang variabel penelitian, jenis dan sumberdata, populasi, sampel dan teori pengambilan sampel, metode pengumpulan data, dan metode analisis data.

## BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi mengenai gambaran umum obyek penelitian, deskripsi responden, deskripsi variabel, analisis data dan pembahasan.

## BAB V : PENUTUP

Bab ini berisi mengenai kesimpulan dan saran