

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Menurut Pasal 1 ayat 30 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Upah adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan jasa yang telah dilakukan.

Menurut Dr. M. Kadarisman (2016 : 3,14) Manajemen kompensasi adalah proses pengembangan dan penerapan strategi, kebijakan, serta sistem kompensasi yang membantu organisasi untuk mencapai sasarnya dengan mendapatkan dan mempertahankan orang yang diperlukan dan dengan meningkatkan motivasi serta komitmen mereka. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia (MMDM) yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Kompensasi merupakan biaya utama atas keahlian atau pekerjaan dan kesetiaan dalam kegiatan organisasi pada abad ke-21 ini. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, perusahaan diharapkan dapat memperhatikan dan memenuhi fungsi operatif manajemen sumber daya manusia mulai dari pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, integrasi, pemeliharaan tenaga kerja sampai kepada pemutusan hubungan kerja.

Menurut Ayunda Fatmasari (2014:2) Pemberian balas jasa atau yang sering disebut sebagai kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau pun tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan balas atas jasa yang diberikan kepada perusahaan, kompensasi juga merupakan salah satu upaya perusahaan untuk meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi pegawai. Maka dari itu kompensasi yang diberikan oleh perusahaan harus dapat memenuhi kebutuhan dasar setiap pegawainya. Dalam hal ini, perusahaan juga mengharapkan kompensasi yang diberikan dapat memberikan timbal balik yang positif berupa kepuasan kerja pegawai yang nantinya secara langsung ataupun tidak langsung akan berdampak pada produktivitas pegawai dan perusahaan.

Mondy (2008:5) menyatakan kompensasi terdiri dari kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Kompensasi finansial berupa gaji, upah, insentif, bonus, tunjangan anak, tunjangan hari raya, asuransi dan lain-lain. Sedangkan Kompensasi non finansial memiliki wujud yang sangat beragam misalnya, jam kerja yang mudah diatur. Pemberian kompensasi menuntut terbukaan antara pihak perusahaan dan pegawai agar tidak terjadi hal-hal yang dapat merugikan kedua belah pihak.

Menurut jumiwati (2019) Pengembangan karir adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi pada jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi pada yang bersangkutan. Perusahaan melakukan perencanaan terhadap pengembangan karir pegawai pada perusahaan secara maksimal melalui potensi yang dimiliki oleh individu para

pegawainya. Melalui pemberian kesempatan kepada pegawai untuk berkembang dengan meningkatkan keterampilan, kemampuan dan memberi kesempatan untuk memperoleh pendidikan dan pelatihan yang lebih baik dari sebelumnya.

Kepuasan kerja bagi seorang karyawan merupakan faktor yang sangat penting karena kepuasan yang diperolehnya akan turut menentukan sikap positif terhadap pekerjaan. Perasaan puas dalam bekerja dapat menimbulkan dampak positif terhadap perilaku, misalnya tingkat kedisiplinan dan semangat kerja yang cenderung meningkat. Kepuasan kerja juga berhubungan dengan *outcomes* semangat dalam bekerja. Dengan demikian seseorang akan lebih mudah mencapai target kerja, sehingga apabila kepuasan kerja semakin tinggi maka akan menimbulkan tingginya kinerja.

Kepuasan kerja adalah persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting (Luthans, 2006: 234). Menurut Robalatan (2009;110) kepuasan kerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu : balas jasa yang adil, penempatan yang tepat sesuai keahlian, berat ringannya pekerjaan, suasana dan lingkungan pekerjaan, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, sikap pimpinan dan sifat pekerjaan itu sendiri.

Setiap perusahaan tentunya mengharapkan kepuasan kerja pegawai dapat ditingkatkan dengan kompensasi yang diberikan. Begitu juga halnya dengan PT. Kereta Api Indonesia (persero) Divisi Regional III Palembang, salah satu BUMN di Indonesia yang mempunyai kebijakan kompensasi finansial dan non finansial

sebagai bentuk balas jasa kepada pegawai yang berkontribusi di perusahaan tersebut. Beberapa bentuk kompensasi finansial di PT. Kereta api indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang. Terdiri dari gaji pokok yang sesuai pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan sehingga memiliki kepuasan tersendiri, sedangkan tunjangan jabatan merupakan komponen upah yang wajib dibayar perusahaan, sedangkan bonus tahunan merupakan penghasilan non-upah yang diberikan kepada karyawan yang berkerja mencapai target sehingga keduanya tidak dapat saling mengurangi gaji yang ditentukan. Oleh sebab itu, setiap perusahaan punya ketentuan yang berbeda mengenai tunjangan jabatan dan bonus karyawan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Sesuai dengan keputusan Menteri BUMN tahun 2019/2020 bahwa seluruh BUMN di indonesia harus menerapkan sistem remunerasi yaitu sistem penggajian berbasis kinerja (*performance based*) guna menjadikan kondisi BUMN yang lebih berkualitas, sehat dan maju, PT. kereta api indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang sedang dalam tahap penyesuaian sistem remunerasi. Sistem Remunerasi berdasarkan pencapaian hasil kerja sedikit bermasalahan karena karyawan tidak menerima bonus yang seharusnya diberikan tetap pada waktunya. Remunerasi ini dianggap karyawan belum adil dan merasa tidak puas pada praktiknya dan tidak sesuai harapan.

Ketidakpuasan dengan sistem kompensasi dan pengembangan karir ini mengakibatkan ketidak puasan pegawai. selain itu juga karakteristik pekerjaan yang diberikan kepada karyawan PT. Kai (Persero) Divre III Palembang juga dapat memicu menurunnya kepuasan. Karena pekerjaan yang monoton

menyebabkan kejenuhan dan keterampilan tidak terasah secara maksimal. Kejenuhan tersebut dapat mengalihkan pegawai pada kegiatan-kegiatan diluar kepentingan pekerjaan seperti, berselancar di internet atau sekedar menghabiskan waktu mengobrol dengan sesama rekan kerja. Dari beberapa fenomena tersebut tersirat bahwa dengan adanya kompensasi akan dapat meningkatkan kepuasan kerja bagi karyawan.

Berdasarkan Hasil wawancara yang telah dilakukan oleh penulis, didapati bahwa dalam Variabel kompensasi finansial ada permasalahan yaitu beberapa pegawai tidak merasa puas, yaitu dalam hal Remunerasi yang didapatkan pegawai tidak menerima bonus yang seharusnya diberikan tepat pada waktunya. Karena permasalahan tersebut, maka ini akan berdampak ketidakpuasan pegawai terhadap Remunerasi sedangkan di pengembangan karir yang baru tidak mendapatkan latar belakang pendidikan pegawai namun berdasarkan kemampuan pegawai yang bekerja, tetapi dalam penerapannya kurang pengawasan sehingga hasil yang dicapai tidak objektif.

Dari permasalahan yang dijelaskan, peneliti tertarik untuk mengambil judul **“PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PT. KAI (Persero) DIVRE III PALEMBANG”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, permasalahan yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Pengaruh kompensasi Finansial Terhadap kepuasan pegawai PT. KAI (persero) Divre III Palembang
2. Bagaimana Pengaruh Pengembangan karir Terhadap kepuasan kerja pegawai PT. KAI (persero) Divre III Palembang
3. Bagaimana Pengaruh kompensasi Finansial dan Pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pegawai PT. KAI (persero) Divre III Palembang

1.3 Tujuan penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Pengaruh kompensasi Finansial terhadap kepuasan kerja Pegawai PT. KAI (persero) Divre III Palembang
2. Untuk mengetahui Pengaruh Pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pegawai PT. KAI (persero) Divre III Palembang
3. Untuk mengetahui Bagaimana pengaruh kompensasi Finansial dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pegawai PT. KAI (persero) Divre III Palembang

1.4 Manfaat penelitian

Hasil dari dilakukannya penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat, yaitu:

1. Bagi penulis

Dengan adanya penelitian ini, maka penulis diberi kesempatan untuk memperluas ilmu dan wawasan pengetahuan dibidang Ekonomi dan Bisnis serta rekan-rekan mahasiswa program studi Manajemen

2. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna dalam memberikan informasi tambahan pada PT. Kai (Persero) divre III Palembang dalam mengambil keputusan, serta memberikan bahan masukan yang dapat dijadikan sebagai dasar pertimbangan bagi pembuat keputusan dan kebijakan.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika ini dibagi menjadi lima bab dengan susunan sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Pada Bab berisikan mengenai Latar Belakang, Rumusan Masalah, Manfaat Penelitian, serta Sistematika Penulisan.

BAB II: LANDASAN TEORI

Pada bab ini berisikan mengenai kajian teori yang berkaitan dengan variabel yang diteliti konsep, pengertian, indikator, serta hubungan antar teori.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini penulis akan membahas tentang objek dan lokasi penelitian, jenis data, operasional variabel, populasi dan sampel, uji instrumen, metode analisis, teknik analisis, dan alat analisis.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini penulis akan memaparkan tentang sejarah singkat PT. Kai (Persero) divre III Palembang, struktur organisasi dan pembagian tugas struktur organisasi, visi dan misi yang mengenai penelitian pengaruh kompensasi pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pegawai PT. kai (persero) divre III Palembang

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini penulis akan mengemukakan kesimpulan dan saran mengenai penelitian yang telah dilakukan.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN