

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Menurut Pasal 78 ayat 1 UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan (UUK), bahwa pengusaha yang mempekerjakan pekerja atau buruh (karyawan) melebihi ketentuan waktu kerja normal sesuai dengan pola waktu kerja normal sesuai dengan pola waktu kerja yang telah ditentukan, ketentuan waktu kerja lembur dan upah kerja lembur tersebut, tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu. Berdasarkan pasal 78 ayat 4 UUK untuk sektor usaha atau pekerjaan tertentu diatur lebih lanjut secara khusus oleh Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Maksimum 7 jam per hari untuk pola waktu kerja 6:1 atau maksimum 8 jam per hari untuk pola waktu kerja 5:2 (Pasal 77 ayat 2 UUK) apabila melebihi ketentuan waktu kerja yang ditentukan sebagaimana tersebut, wajib diperhitungkan sebagai waktu kerja lembur.

Pelaksanaan waktu kerja lembur harus memenuhi syarat-syarat, antara lain: persetujuan masing-masing dari pekerja yang bersangkutan. Waktu kerja lembur hanya maksimum 3 jam per hari, untuk lembur pada hari kerja dan komulatif waktu kerja lembur per minggu maksimum 14 jam, kecuali lembur dilakukan pada waktu hari istirahat mingguan atau hari libur resmi (Pasal 78 ayat 1 UUK Pasal 3 ayat 2 Kepmenakertrans No. KEP-102/MEN/IV/2004).

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang terdiri atas sekelompok orang yang bekerja untuk mencapai suatu tujuan. Kepentingan yang paling mendasar yaitu mendapatkan keuntungan atau laba semaksimal mungkin serta kesejahteraan

bagi para pemegang saham perusahaan (Prastuti, 2014). Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang terdapat di dalam perusahaan tersebut. Sumber daya manusia merupakan unsur yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan, karena manusia merupakan makhluk yang mempunyai pikiran, perasaan, kebutuhan dan harapan-harapan tertentu. Hal ini sangat memerlukan perhatian tersendiri, karena faktor - faktor tersebut akan mempengaruhi kepuasan kerja serta kecintaan terhadap pekerjaan dan perusahaannya. Sehingga perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong atau memungkinkan karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal.

Menurut Beardwell dan Claydon (2010:149) mengungkapkan bahwa Keseimbangan kehidupan kerja adalah tentang individu yang mampu menjalankan kehidupan kerja dan kehidupan *non-kerja* mereka tanpa tekanan dari pekerjaan dan kehidupan diluar pekerjaan. Keseimbangan kehidupan kerja juga dapat dikatakan sejauh mana individu terlibat dan sama-sama merasa puas dalam hal waktu dan keterlibatan psikologis dengan peran mereka didalam kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (misalnya dengan pasangan, orang tua, keluarga, teman dan anggota masyarakat) serta tidak adanya konflik diantara kedua peran tersebut. Dapat dikatakan individu yang memperhatikan antara keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi merupakan individu yang lebih mementingkan kesejahteraan psikologisnya daripada mengejar kekayaan semata (Westman, *et al* 2009).

Kompensasi menurut (Dessler, 2015) merupakan semua bentuk bayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari hubungan kerja mereka. Kompensasi dasar diperlukan untuk mempertahankan karyawan dengan standar hidup yang layak, akan tetapi kompensasi juga menyediakan suatu pengukuran berwujud mengenai nilai individu bagi perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan fungsi strategik sumber daya manusia yang mempunyai imbas signifikan atas fungsi-fungsi sumber daya manusia lainnya (Murty dan Hudiwinarsih, 2012). Kompensasi menarik perhatian karyawan dan memberi informasi atau mengingatkan akan pentingnya sesuatu yang diberi kompensasi dibandingkan dengan yang lain, kompensasi juga meningkatkan kepuasan karyawan terhadap ukuran kinerja, sehingga membantu karyawan mengalokasikan waktu dan usaha karyawan. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan juga sangat berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja, serta hasil kerja (Mangkunegara, 2008:28 dalam Nurcahyani dan Adnyani, 2016).

Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Menurut Robbins & Judge (2014:50) kepuasan kerja adalah perasaan positif tentang pekerjaan yang dihasilkan dari suatu evaluasi dari karakteristik-karakteristiknya. Karyawan akan memberikan yang terbaik jika keinginan sesuai harapannya, sehingga kepuasan karyawan pun akan terpenuhi dan kinerjanya juga meningkat. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut, dengan demikian kepuasan merupakan

evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja (Utomo, 2010).

Perusahaan asuransi PT. Jasaraharja Putera atau JP-INSURANCE adalah anak perusahaan dari PT. Jasaraharja yang merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN), PT. Jasaraharja Putera beroperasi pada bidang jasa asuransi. Perusahaan tersebut mempunyai berbagai produk asuransi, seperti JP-ASTOR (Asuransi Kendaraan), JP-ASPIRI (Asuransi Jiwa), JP-BONDING, JP-GRAHA (Asuransi Aset Bangunan), JP-ASKRED dan JP-SYARIAH. Dengan berbagai pelayanan yang diberikan, PT. Jasaraharja Putera menjaga reputasinya sebagai perusahaan asuransi yang terpercaya di Indonesia. Hal tersebut dapat dilihat melalui banyaknya penghargaan yang di terima PT. Jasaraharja Putera. (*www.jasaraharja-putera.co.id.*)

Wacana mengenai keseimbangan kehidupan kerja, selalu berusaha menghimbau kepada publik, akan pentingnya memperhatikan aspek-aspek di luar pekerjaan. Hal ini tidak hanya ditujukan kepada mereka yang bekerja, namun juga ditujukan kepada organisasi tempat mereka bekerja. Organisasi sebagai tempat mereka memperoleh pekerjaan, juga harus memiliki kesadaran akan pentingnya merancang program kerja yang memperhatikan hal tersebut. Dengan memperhatikan keseimbangan kehidupan kerja tersebut, organisasi akan menciptakan kesempatan bagi karyawan untuk meluangkan waktunya bagi keluarganya, teman-temannya, bahkan bagi dirinya sendiri, untuk menyalurkan hobi dan kesenangan pribadi. Naithani (2010), menuturkan bahwa, tingkat keseimbangan kehidupan kerja yang lebih baik, akan dapat memunculkan

loyalitas lebih dari hati karyawan untuk organisasi, sehingga karyawan lebih termotivasi untuk bekerja demi kesuksesan organisasi.

PT. Jasaraharaja Putera Palembang di dalam menerapkan program keseimbangan kehidupan kerja dinilai masih kurang baik dalam penerapannya dikarenakan masih banyak karyawan yang mengeluhkan kurangnya waktu maupun kesempatan bagi mereka untuk meluangkan waktunya bagi keluarga dan kebutuhan sosial. Dalam pekerjaannya seluruh karyawan mendapatkan porsi kerja sesuai dengan bagiannya, mereka dituntut agar menyelesaikan seluruh beban kerja dengan waktu yang telah diberikan, belum lagi mereka bisa sewaktu-waktu akan ditugaskan ke luar kota untuk keperluan pekerjaan. Hal tersebut yang menjadi salah satu alasan beberapa karyawan untuk mengambil libur di luar jadwalnya dengan melakukan izin tidak masuk kerja ataupun mengambil jatah cuti tahunan untuk memenuhi keperluan keluarga maupun sosialnya.

**Tabel 1.1 : Tingkat absensi karyawan PT. Jasaraharaja Putera Palembang
(Tahun 2017-2019)**

Tahun	Jumlah karyawan	Tingkat absensi tahun			Jumlah tidak hadir
		Sakit	Izin	Cuti	
2017	49 Orang	7 Hari	34 Hari	11 Hari	52 Hari
2018	49 Orang	9 Hari	38 Hari	15 Hari	64 Hari
2019	49 Orang	12 Hari	41 Hari	21 Hari	74 Hari

Sumber: Data diolah tahun, (2020).

Dilihat dari tabel 1.1 diatas tingkat absensi ketidakhadiran karyawan dari tahun 2017-2019 terus meningkat. Dari tingkat kehadiran karyawan tersebut, mengakibatkan pekerjaan tertunda dan terbengkalainya pekerjaan yang harus

dislesaikan dengan tepat waktu yang menyebabkan penurunan kinerja dan kepuasan kerja bagi karyawan.

Selain itu untuk meningkatkan kepuasan pada karyawannya, PT. Jasaraharja Putera harus mampu merespon kebutuhan materil berupa kebijakan pemberian kompensasi sesuai dengan tingkat posisi pada perusahaan tersebut. Hal ini merupakan salah satu faktor penting yang dapat menunjang kepuasan kerja karyawan sehingga mereka dapat bekerja dengan baik untuk mencapai tujuan perusahaan. Apabila perusahaan tidak dapat memenuhi kebutuhan materil pegawai secara adil seperti bonus, maka yang akan terjadi adalah penurunan kinerja karyawan yang menyebabkan tidak adanya tingkat kepuasan untuk hasil kinerja secara keseluruhan.

PT. Jasaraharja Putera dalam pemberian bonus diberikan secara pukul rata jelas hal tersebut dapat menimbulkan masalah kecemburuan antara pegawai sehingga karyawan tidak merasa puas dengan ketentuan perusahaan. Karyawan merasa pekerjaan yang dibebankan kepada mereka tidak sebanding dengan jumlah bonus yang diterima. Harapan karyawan agar perusahaan menegaskan dalam pemberian bonus secara adil sesuai hasil kinerja yang terbaik dari karyawan yang memiliki prestasi di perusahaan tersebut ataupun karyawan yang memiliki dedikasi tinggi terhadap perusahaan, bukan dengan memberikan bonus secara merata dengan jumlah yang sama antara karyawan yang memiliki dedikasi tinggi dengan karyawan yang bekerja apa adanya. Hal ini dapat menyebabkan menurunnya kepuasan kerja pada perusahaan PT. Jasaraharja Putera Palembang.

Tabel 1.2 : Jumlah Kompensasi Karyawan Tahun 2017-2019

No	Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Kompensasi (Rp)	Rata-rata Per Karyawan
1.	2017	49	767.400.000	1.305.102
2.	2018	49	861.000.000	1.464.286
3.	2019	49	979.200.000	1.665.306

Sumber: Data diolah Tahun, (2020).

Kompensasi yang diterima karyawan mencerminkan status, pengakuan karyawan dari perusahaan. Apabila terjadi ketidaksesuaian antara kompensasi yang diterima oleh karyawan dengan hasil yang diberikan karyawan kepada perusahaan, akan menimbulkan ketidakpuasan kerja karyawan, seperti tidak adanya *reward* yang di berikan perusahaan kepada karyawan meliputi bonus dan penghargaan yang diterima karyawan berdedikasi tinggi yang akan berdampak pada menurunnya kinerja dari karyawan itu sendiri. Maka dari itu kompensasi sangat penting karena dapat menjaga kepuasan kerja karyawan pada PT. Jasaraharja Putera Palembang.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk meneliti tentang **“PENGARUH KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. JASARAHARJA PUTERA PALEMBANG”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti dapat merumuskan masalah yaitu:

1. Apakah keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Jasaraharja Putera Palembang?
2. Apakah pemberian kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Jasaraharja Putera Palembang?
3. Apakah keseimbangan kehidupan kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Jasaraharja Putera Palembang?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini antara lain:

1. Untuk mengetahui pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Jasaraharja Putera Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh pemberian kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Jasaraharja Putera Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh keseimbangan kehidupan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Jasaraharja Putera Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Bagi penulis

Dapat menambah ilmu dan pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia, terutama tentang kepuasan kerja karyawan, keseimbangan kehidupan kerja dan kompensasi.

1.4.2 Bagi Perusahaan

Dapat memberikan informasi kepada pemimpin dalam mengevaluasi kegiatan perusahaan terutama bidang sumber daya manusia, sehingga dapat dipergunakan sebagai alat pertimbangan dalam pengambilan keputusan dimasa yang akan datang.

1.4.3 Bagi Pihak Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan sebagai bahan referensi dan menerapkan teori bagi mahasiswa yang melakukan penelitian lanjutan.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Agar penelitian ini lebih terarah dan tidak terlalu luas, maka peneliti hanya akan membahas tentang pengaruh keseimbangan kehidupan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Jasaraharja Putera Palembang.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan yang dimaksud dapat memberikan gambaran secara keseluruhan dalam penulisan skripsi. Adapun sistematika penulisan adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan tentang latar belakang, rumusan masalah, ruang lingkup pembahasan, tujuan, manfaat dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menguraikan teori mengenai sumber daya manusia, keseimbangan kehidupan kerja, kompensasi dan kepuasan kerja karyawan, penelitian terdahulu, kerangka pikir dan hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang lokasi penelitian, jenis sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, definisi operasional variabel, dan metode analisis.

BAB IV PEMBAHASAN

Bab ini membahas hasil penelitian dan menguraikan tentang gambaran umum perusahaan dan hasil penelitian tentang pengaruh keseimbangan kehidupan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Jasaraharja Putera Palembang.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini menguraikan tentang kesimpulan dan saran.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN