

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Pemilihan Judul

Dalam era globalisasi dengan persaingan dunia yang semakin ketat akan teknologi yang melaju cepat mengikuti perkembangan zaman, manusia dituntut untuk lebih profesional dan bekerja secepat mungkin dengan tidak mengurangi kualitas pekerjaan yang dilakukannya. Keberadaan manusia menjadikan sumber daya yang berperan lebih penting, strategis dan handal dibandingkan sumber daya lain yang ada untuk dapat meraih tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset perusahaan yang tidak ternilai. Karyawan memegang peran utama dalam menjalankan roda kehidupan perusahaan. Suatu perusahaan tentu saja membutuhkan karyawan yang mampu bertanggung jawab atas pekerjaannya. Dengan begitu apabila kepuasan kerja karyawan tinggi serta mendapat dukungan dari pimpinan, maka akan mendorong mereka untuk bekerja dengan semangat kerja yang tinggi, dengan begitu perusahaan akan berkembang dan akhirnya dapat menghasilkan pencapaian yang baik bagi perusahaan.

Salah satu faktor penyebab rendahnya kepuasan kerja karyawan diduga adalah kompensasi. Karyawan tentu saja mengharapkan adanya timbal balik berupa penghargaan atas kontribusi yang dilakukan karyawan terhadap perusahaan. Bentuk penghargaan yang diharapkan karyawan dalam bentuk kompensasi yang sesuai misalnya pada kompensasi langsung berupa gaji, tunjangan dan bonus. Besarnya kompensasi telah ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui besarnya balas jasa/kompensasi yang akan diterima oleh karyawan tersebut. Jika kompensasi yang diterima oleh karyawan semakin besar, berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik, dan kepuasan kerja juga semakin tinggi.

Pada umumnya karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan memberikan hasil yang maksimal dan terus berusaha memperbaiki kinerjanya.

Sebaliknya, karyawan yang kepuasan kerjanya rendah cenderung melihat pekerjaan sebagai hal yang membosankan sehingga ia bekerja dengan terpaksa dan asal-asalan. Kepuasan kerja karyawan yang tinggi berarti mencerminkan keadaan karyawan yang dapat bekerja dengan baik dan penuh konsentrasi.

Tolak ukur tingkat kepuasan yang mutlak tidak ada, karena setiap individu mempunyai persepsi masing-masing dan mempunyai standar kepuasan yang berbeda-beda. Sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja adalah terpenuhinya beberapa keinginan dan kebutuhannya melalui kegiatan kerja atau bekerja. Salah satu cara untuk mempertahankan kepuasan karyawan, perusahaan perlu membuat dan menerapkan sistem kompensasi yang sesuai dengan peraturan yang berlaku serta berazaskan keadilan. Kompensasi yang berazaskan keadilan memiliki peranan yang sangat penting untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Masalah lain yang muncul adalah minimnya kuantitas dan kualitas dari kompensasi finansial. Pemberian kompensasi sebagai alat untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan perlu mendapat perhatian dan perlu dilaksanakan termasuk seperti pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Sumsel. Perusahaan ini merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa transportasi perkeretaapian indonesia. Dalam operasional sehari-hari banyak masyarakat dan juga perusahaan yang menggunakan jasa transportasi perkeretaapian ini. PT Kereta Api Indonesia (Persero) saat ini memiliki 204 orang karyawan.

PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Sumsel mempunyai kebijakan kompensasi finansial dan non finansial sebagai bentuk balas jasa kepada pegawai yang berkontribusi di perusahaan tersebut. Ada beberapa jenis kompensasi finansial yang diberikan oleh PT kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Sumsel antara lain: gaji pokok, Tunjangan jabatan, tunjangan kinerja, asuransi, bonus dll. Untuk gaji pokok dan tunjangan diberikan setiap satu bulan sekali dengan ketentuan sistem penggajian didasarkan pada kinerja, jabatan dan lamanya masa kerja, sedangkan untuk bonus biasanya akan diberikan setiap akhir tahun dan besarnya tergantung dari besarnya pendapatan yang diperoleh

pertahun. Namun pada kenyataannya di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Sumsel masih didapati karyawan yang mendapatkan gaji yang lebih besar dengan pendidikan yang rendah dan masa kerja yang lebih sedikit. Sehingga ini dianggap tidak adil karena tidak memenuhi prinsip-prinsip dalam pemberian kompensasi yaitu asas keadilan dan asas layak dan wajar.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Ayunda Fatmasari (2014) Sesuai dengan usulan Menteri BUMN tahun 2013 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 Sumsel sendiri sedang dalam tahap penyesuaian sistem remunerasi. Sistem penggajian berdasarkan kinerja ini memungkinkan karyawan pada level yang sama dapat menerima gaji yang berbeda. Remunerasi ini dianggap karyawan belum adil dan merasa tidak puas pada praktiknya dan tidak sesuai harapan.

Ketidakpuasan dengan sistem ini mengakibatkan kepuasan kerja menurun. Selain itu juga karakteristik pekerjaan yang diberikan kepada karyawan PT Kereta Api Indonesia (persero) Divisi Regional III Sumsel 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 uraian diatas maka penulis tertarik untuk mengambil judul **Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Sumatera Selatan.**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah yang penulis ambil yaitu sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh kompensasi finansial secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Sumatera Selatan?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi finansial secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Sumatera Selatan?

1.3 Ruang Lingkup Pembahasan

Dalam pembahasan laporan akhir ini, agar permasalahan yang dibahas tidak menyimpang dari permasalahan dan lebih terarah, maka penulis membatasi ruang lingkup pembahasan pada Pengaruh kompensasi finansial secara simultan dan parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Sumatera Selatan.

1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penulisan Laporan Akhir ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Sumatera Selatan.

1.4.2 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

- a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan yang positif bagi perusahaan yang dapat diterapkan dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan.

b. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini dapat bermanfaat untuk menambah wawasan penulis karena dapat mengimplementasikan ilmu yang diperoleh selama kuliah, serta penulis juga dapat melakukan analisis secara nyata untuk mengetahui peranan dari kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja karyawan.

c. Bagi Akademik

Untuk memberikan sumbangan bahan bacaan atau referensi di Perpustakaan Politeknik Negeri Sriwijaya dan sebagai pedoman bagi adik-adik tingkat untuk melakukan penelitian selanjutnya.

1.5 Metodologi Penelitian

1.5.1 Definisi Operasional Variabel

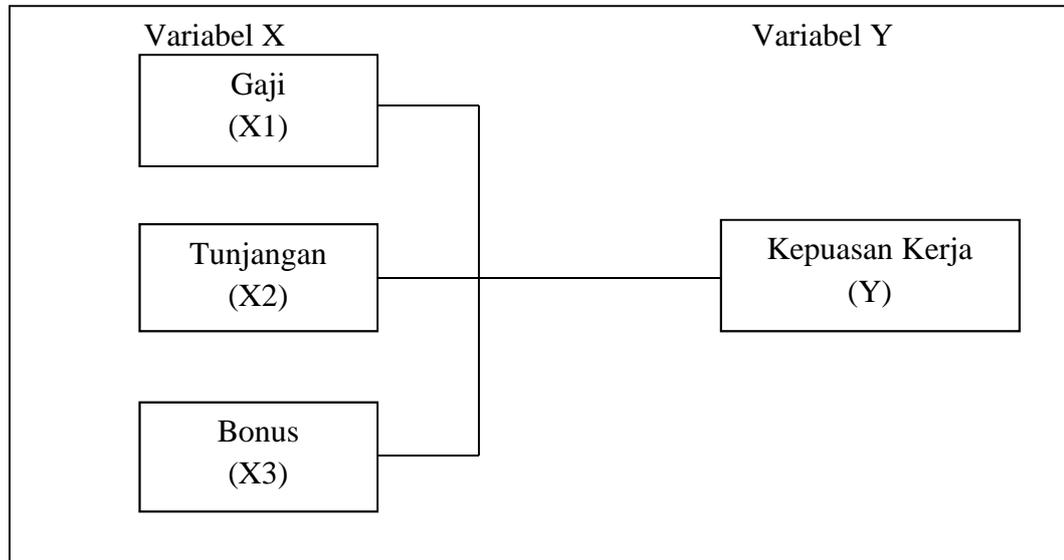
Definisi operasional variabel bertujuan untuk menjelaskan makna variabel yang sedang diteliti. Menurut Riduwan dan Kuncoro (2007) memberikan pengertian tentang definisi operasional adalah unsur penelitian yang memberitahukan bagaimana cara mengukur suatu variabel, dengan kata lain, definisi operasional adalah semacam petunjuk pelaksanaan bagaimana caranya mengukur suatu variabel.

1.5.2 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Sumatera Selatan yang terletak di Jalan Ahmad Yani No.541/13 Ulu Plaju, Palembang. Penelitian ini hanya meneliti tentang kompensasi finansial pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Sumatera Selatan terhadap kepuasan kerja karyawan. Data penelitian ini diambil dari bulan Maret s/d bulan Juni.

Penelitian ini memiliki variabel penelitian yang terdiri dari dua variabel yaitu variabel *independent* (variabel X), yang terdiri dari bayaran pokok (Gaji pokok), bayaran insentif, tunjangan. dan variabel *dependent* (variabel Y), dalam hal ini adalah kepuasan kerja karyawan. Untuk mengetahui lebih jelas dari kedua

variabel tersebut maka dalam laporan akhir ini penulis akan mendeskripsikan kerangka konseptual dalam bagan berikut ini:



Gambar 1.1
Kerangka Konseptual

1.5.3 Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis dan sumber data yang digunakan penulis dalam Laporan Akhir ini terbagi menjadi dua, yaitu:

1. Data Primer

Menurut Supranto (2012:20) Data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung melalui objeknya. Pendapat lain juga dikemukakan oleh Umar (2013:42) Data primer adalah data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu atau perseorangan seperti hasil dari wawancara atau hasil pengisian kuesioner yang biasa dilakukan peneliti. Data primer dalam laporan ini adalah berupa data yang penulis kumpulkan dari karyawan melalui observasi pada saat penulis datang langsung ke perusahaan.

2. Data Sekunder

Menurut Supranto (2012:21) Data Sekunder adalah data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah jadi berupa publikasi. Pendapat lain juga dikemukakan oleh Umar (2013:42) sumber data sekunder merupakan data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan baik oleh pihak pengumpul data primer atau oleh pihak lain misalnya dalam bentuk tabel-tabel atau diagram-diagram. Sumber data sekunder ini penulis peroleh dari karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Sumsel serta website resmi PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Sumsel yang telah diperoleh dalam bentuk *softcopy dan hardcopy* mengenai informasi perusahaan seperti profil perusahaan, struktur organisasi, job deskripsi serta juga referensi dari buku-buku.

1.5.4 Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data yang dibutuhkan guna melengkapi data pembuatan Laporan Akhir ini, maka penulis menggunakan beberapa teknik. Menurut Sugiyono (2013:224) teknik pengumpulan data terdiri dari:

1. Riset Lapangan (*Field Research*)

Yaitu pengumpulan data secara langsung ketempat yang menjadi objek penelitian. Pengumpulan data ini dengan cara mengadakan penelitian kelapangan secara langsung pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Sumsel. Penulis melakukan pengumpulan data secara langsung dengan teknik Kuesioner (Angket) Menurut Sugiyono (2013:142) Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Dalam penelitian ini kuesioner digunakan dalam mendukung dan melengkapi hasil wawancara yang dilakukan penulis dalam melakukan penelitian mengenai kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Sumsel.

2. Studi Perpustakaan (*Library Riset*)

Suatu metode pengumpulan data melalui studi pustaka, mengumpulkan data-data/literatur sebagai pedoman atau landasan teori dalam penelitian pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Sumsel, mulai dari buku-buku, dan modul-modul khususnya mengenai penelitian yang sedang dilakukan dalam penentuan teori-teori yang berhubungan dengan objek penelitian.

1.5.5 Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

a. Populasi

Menurut Sugiyono (2013:215) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Sumsel sebanyak 204 orang.

b. Sampel

Menurut Sugiyono (2013:107) Sampel adalah bagian dari populasi yang diharapkan dapat mewakili populasi penelitian. Agar informasi yang diperoleh dari sampel benar-benar mewakili populasi, sampel tersebut harus mewakili karakteristik populasi yang diwakilinya. Adapun perhitungan sampel dengan rumus slovin menurut Umar (2013:51) yakni sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan:

n = Sampel

N = Populasi

e = Taraf Kesalahan (10%)

Jumlah karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Sumsel adalah 204 Orang.

Jumlah karyawan PT Kereta Api Indonesia:

$$n = \frac{204}{1 + 204(10\%)^2}$$

= 67,10 dibulatkan menjadi 67 Responden

Perhitungan Sampel setiap unit / bagian

$$n = \left(\frac{\text{Jumlah karyawan per unit / bagian}}{\text{Jumlah Seluruh karyawan}} \times 100\% \right) \text{ Perhitungan Sampel Slovin}$$

Jumlah Sample karyawan unit Operasi

$$n = \left(\frac{51}{204} \times 100\% \right) 67$$

= 16,75 dibulatkan menjadi 17

Jumlah Sample karyawan unit Sarana

$$n = \left(\frac{10}{204} \times 100\% \right) 67$$

= 3,28 dibulatkan menjadi 3

Jumlah Sample karyawan unit Sintelis

$$n = \left(\frac{5}{204} \times 100\% \right) 67$$

= 1,64 dibulatkan menjadi 2

Jumlah Sample karyawan unit Jalan Rel & Jembatan

$$n = \left(\frac{28}{204} \times 100\% \right) 67$$

= 9,19 dibulatkan menjadi 9

Jumlah Sample karyawan unit Komersial

$$n = \left(\frac{16}{204} \times 100\% \right) 67$$

= 5,25 dibulatkan menjadi 5

Jumlah Sample karyawan unit Pelayanan

$$n = \left(\frac{6}{204} \times 100\% \right) 67$$

= 1,97 dibulatkan menjadi 2

Jumlah Sample karyawan unit Keamanan

$$n = \left(\frac{2}{204} \times 100\% \right) 67$$

= 0,65 dibulatkan menjadi 1

Jumlah Sample karyawan unit Hukum

$$n = \left(\frac{3}{204} \times 100\% \right) 67$$

= 0,98 dibulatkan menjadi 2

Jumlah Sample karyawan unit Humasda

$$n = \left(\frac{3}{204} \times 100\% \right) 67$$

= 0,98 dibulatkan menjadi 2

Jumlah Sample karyawan unit PBJ

$$n = \left(\frac{10}{204} \times 100\% \right) 67$$

= 3,28 dibulatkan menjadi 3

Jumlah Sample karyawan unit Keuangan

$$n = \left(\frac{24}{204} \times 100\% \right) 67$$

= 7,88 dibulatkan menjadi 8

Jumlah Sample karyawan unit SDM & Umum

$$n = \left(\frac{24}{204} \times 100\% \right) 67$$

= 7,88 dibulatkan menjadi 8

Jumlah Sample karyawan unit IT

$$n = \left(\frac{3}{204} \times 100\% \right) 67$$

= 0,98 dibulatkan menjadi 1

Jumlah Sample karyawan unit Asset

$$n = \left(\frac{2}{204} \times 100\% \right) 67$$

= 0,65 dibulatkan menjadi 1

Jumlah Sample karyawan unit Tim Investasi

$$n = \left(\frac{17}{204} \times 100\% \right) 67$$

= 5,48 dibulatkan menjadi 5

Tabel 1.1

Komposisi Sampel Penelitian

NO.	JURUSAN	JUMLAH	PRESENTASE
1.	Operasi	17	25%
2.	Sarana	3	4%
3.	Sintelis	2	3%
4.	Jalan Rel & Jembatan	9	13%
5.	Komersial	5	7%
6.	Pelayanan	2	3%
7.	Keamanan	1	2%
8.	Hukum	1	2%
9.	Humasda	1	2%
10.	PBJ	3	4%
11.	Keuangan	8	12%
12.	SDM & Umum	8	12%
13.	IT	1	2%
14.	Asset	1	2%
15.	Tim Investasi	5	7%
	Jumlah	67	100%

Sumber : Data yang diolah (2015)

Maka sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 67 orang karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Sumsel.

c. Metode Penarikan Sampel

Metode penarikan sampel yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah *Cluster Sampling* Menurut Sugiyono (2013:32) *Cluster Sampling* adalah teknik sampling ini digunakan untuk menentukan sampel bila obyek yang akan diteliti atau sumber data sangat luas. Teknik sampling daerah ini sering digunakan melalui dua tahap, yaitu tahap pertama menentukan sampel daerah, dan tahap berikutnya menentukan orang-orang yang ada pada daerah itu secara sampling juga.

1.5.6 Analisa Data

Adapun analisis data yang digunakan adalah analisis data kualitatif dan kuantitatif.

1. Data Kualitatif

Menurut Yusi & Idris (2009:102) data kualitatif merupakan data yang tidak dapat diukur dalam skala numerik. Data kualitatif yang dimaksud dalam penulisan ini adalah jawaban kuesioner yang diolah menggunakan skala likert. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Jawaban setiap item instrument yang menggunakan skala Likert mempunyai gradasi dari sangat positif hingga sangat negatif, seperti pilihan jawaban sebagai berikut:

Tabel 1.2 Skala Likert

No.	Keterangan	Bobot
1.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1
2.	Tidak Setuju (TS)	2
3.	Kurang Setuju (KS)	3
4.	Setuju (S)	4
5.	Sangat Setuju (SS)	5

Sumber : Sugiyono (2013:94)

2. Data Kuantitatif

Menurut Yusi & Idris (2009:102) data kuantitatif merupakan data yang diukur dalam suatu skala numerik. Data kuantitatif diperoleh dengan melakukan Uji Regresi Linier Berganda. Dalam metode ini penulis akan menggunakan persamaan regresi linier berganda, yaitu dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kepuasan Kerja Karyawan

a = Konstanta

b_1, b_2, b_3 = Koefisien regresi untuk setiap dimensi

X_1 = Gaji

X_2 = Insentif

X_3 = Tunjangan

a. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas yang tinggi. Sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas yang rendah. (Yusi dan Idris, 2009:88)

b. Uji Realibilitas

Suatu pengukur dikatakan akan reliabel apabila pengukur tersebut menghasilkan hasil-hasil yang konsisten. Reliabilitas mendukung validitas dan merupakan syarat perlu tetapi tidak merupakan syarat kecukupan bagi validitas. Reliabilitas berkaitan dengan estimasi sejauhmana suatu pengukur bebas dari kesalahan acak atau tidak stabil. (Yusi dan Idris, 2009:90)

1.5.7 Hipotesa

1. Pengaruh kompensasi finansial secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Sumatera Selatan adalah signifikan.
2. Pengaruh kompensasi finansial secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Sumatera selatan adalah variabel bonus.

1.5.7.1 Uji Hipotesa

Uji hipotesa merupakan dugaan sementara yang masih dibuktikan kebenarannya melalui suatu penelitian. Hipotesis adalah suatu perumusan sementara mengenai suatu hal yang dibuat untuk menjelaskan hal itu dan juga dapat menuntun/mengarahkan penyelidikan selanjutnya (Umar,2013:104).

Hipotesa dapat diterima tetapi dapat ditolak, diterima apabila bahan-bahan penelitian membenarkan kenyataan dan ditolak apabila menyangkal (menolak) kenyataan. Untuk mendapatkan hipotesis yang reliabilitas dan validitas, maka digunakan instrumen yang cukup dapat dipercaya sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Pada penelitian ini pengujian reliabilitas digunakan rumus alpha yang sudah diolah melalui SPSS versi 22. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dengan taraf signifikan tertentu, maka hipotesis H_0 akan ditolak. Sebaliknya jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka hipotesis diterima.

Uji hipotesis secara parsial (uji t) digunakan untuk menguji pengaruh dari masing-masing (secara parsial) variabel independen terhadap variabel dependen.

Misalnya jika terdapat variabel independen sebanyak 3 variabel, yaitu X_1 , X_2 dan X_3 serta variabel dependennya adalah Y , maka untuk menguji secara parsial dengan langkah menguji pengaruh dari variabel X_1 terhadap variabel Y , menguji variabel X_2 terhadap variabel Y , variabel X_3 terhadap variabel Y . keputusan menerima atau menolak hipotesis dengan langkah membandingkan hasil thitung dan ttabel. Jika, $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan taraf signifikan tertentu, maka hipotesis H_0 tidak berpengaruh. Sebaliknya, jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka hipotesa berpengaruh.