

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan aset paling penting dalam suatu organisasi baik organisasi dalam skala besar maupun kecil, karena merupakan sumber yang menggerakkan dan mengarahkan organisasi serta mempertahankan dan mengembangkan organisasi dalam berbagai tuntutan. Sumber daya manusia juga menjadi perhatian yang sangat penting agar perusahaan dapat bertahan dalam persaingan antar perusahaan, baik itu perusahaan dalam negeri maupun perusahaan asing. Sumber daya manusia yang dimaksud yaitu karyawan yang bisa juga disebut sebagai kekuatan utama dari perusahaan karena kegiatan perusahaan dijalankan oleh karyawan oleh karena itu berhasil dan tidaknya atau tercapainya visi dan misi perusahaan serta tujuannya ditentukan oleh karyawan sehingga pada saat karyawan menjalankan tugasnya karyawan merasa senang dan puas.

Menurut Munasip (2019) karyawan yang bekerja dengan tingkat kepuasan yang tinggi akan memandang pekerjaannya sebagai suatu hal yang menyenangkan. Begitu pula sebaliknya, karyawan dengan tingkat kepuasan yang rendah akan memandang pekerjaannya sebagai pekerjaan yang membosankan sehingga dalam melakukan pekerjaannya, karyawan tersebut akan merasa terpaksa (Munasip,2019). Pangestu *et.al* (2017) mengemukakan “bahwa faktor-faktor penting yang mendorong kepuasan kerja adalah pekerjaan yang secara

mental menantang, ganjaran yang pantas, kondisi kerja yang mendukung dan rekan kerja yang mendukung”. Hasibuan (2016) menyatakan faktor-faktor yang mengukur kepuasan kerja adalah balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang tepat sesuai keahlian, berat ringan pekerjaan, suasana dan lingkungan pekerjaan, sikap pimpinan dalam kepemimpinannya, dan sifat pekerja monoton atau tidak.

Dalam menciptakan kepuasan kerja terhadap perusahaan maka gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh pemimpin juga menjadi salah satu faktor dari kepuasan kerja. Menurut Pawirosumarto *et.al* (2017) gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan seseorang ketika orang tersebut berusaha mempengaruhi perilaku orang lain. Dalam gaya kepemimpinan juga terdapat beberapa jenis salah satunya yaitu gaya kepemimpinan transformasional yang memiliki arti Pemimpin transformasional mendorong perubahan. Pemimpin masuk ke organisasi untuk membalikkan keadaan, mengembalikan keuntungan, atau meningkatkan budaya. Sebagai alternatif, pemimpin transformasional mungkin memiliki visi untuk apa yang mungkin dibutuhkan pelanggan, pemangku kepentingan, atau konstituen di masa depan dan bekerja untuk mencapai tujuan tersebut. Peran dari pemimpin pun juga sangat penting dalam mendorong karyawan merasa puas dalam bekerja, baik dari segi sikap, cara mengambil keputusan dan tindakan seorang pemimpin pun sangat berperan penting dalam hal ini, sehingga mejadi tolak ukur sebagai tindakan yang mampu memotivasi karyawannya dalam melakUkan aktivitas pekerjaan yang nantinya bisa membuat karyawan merasa puas dalam bekerja. Dalam penelitian Hendro Tamali dan Adi Munasip (2019), Anis Eliyana (2019), Alaa S. Jameel dan Abd Rahman Ahmad

(2019), WS Chandrasekara (2019), Handoko Wicaksono dan Ruseno Arjangi (2020) dan Suaharno (2017) serta Sri Rustilah (2018) gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Sedangkan dalam penelitian Prasetyo dan Jaloe (2020) mengatakan kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Selain itu, menciptakan lingkungan yang nyaman dapat membuat karyawan lebih fokus dalam bekerja. Setelah terpenuhi, tujuan perusahaan akan lebih mudah tercapai. Manusia akan berusaha untuk mampu beradaptasi dengan kondisi lingkungan yang ada disekitarnya. Demikian pula ketika bekerja, manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja yaitu lingkungan kerja. Oleh karena itu, perusahaan haruslah bisa menciptakan lingkungan kerja yang berdampak positif pada aktivitas kerja karyawan karena karyawan menjadi salah satu aset yang sangat penting bagi sebuah perusahaan. Jika perusahaan mampu membuat lingkungan kerja yang kondusif, kepuasan kerja dapat terjaga karena dengan begitu perusahaan masih memperhatikan kebutuhan karyawan agar dapat bekerja dengan baik (Munasip, 2019). Dalam penelitian Susita *et.al* (2020) Pawirosumartha (2017), Priarso *et.al* (2018) dan (Munasip, 2019) mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Menurut Munasip (2019) Kepuasan kerja tidak dapat dipisahkan oleh kompensasi yang seringkali merupakan harapan bagi karyawan, gambaran yang

akurat tentang hubungan ini adalah kompensasi dapat menimbulkan kepuasan kerja yang tinggi, kepuasan kerja akan tinggi apabila keinginan dan kebutuhan karyawan dalam bekerja terpenuhi maka kompensasi kerja akan terwujud dengan baik. kompensasi adalah pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan.

Kompensasi dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja, Kemampuan dan Kesiediaan Perusahaan, Serikat Buruh/Organisasi Karyawan, Produktifitas Kerja Karyawan, Pemerintah dengan Undang-Undang dan Kepres, Biaya Hidup, Posisi Jabatan Karyawan, Pendidikan dan Pengalaman Kerja, Kondisi Perekonomian Nasional, dan Jenis dan Sifat Pekerjaan (Munasip,2019). Dalam penelitian Sri Rustiilah (2018) dan Abdulah Haeba Ramli (2020) mengatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Dalam penelitian Hendro Tamali dan Adi Munasip (2019) mengatakan bahwa kompensasi berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.

Dalam meningkatkan SDM untuk masa mendatang banyak perusahaan yang terus melakukan inovasi termasuk PT PLN (PERSERO) yang merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang memiliki tugas untuk memasok dan menyalurkan listrik ke masyarakat. Inovasi terbaru yang dikeluarkan oleh PT PLN (Persero) adalah PLN Mobile yang mana dalam aplikasi tersebut memiliki fitur pembelian token bagi pelanggan pra bayar, pembayaran tagihan listrik bagi pelanggan pasca bayar, monitor penggunaan listrik dan pembelian token. Aplikasi ini tentu saja membantu dan memudahkan pekerjaan karyawan menjadi lebih

terarah, cepat dan semua sudah tersistem. Dengan adanya PLN Mobile, karyawan merasa puas dengan pekerjaan karena semua sudah tersistem tidak lagi dikerjakan secara manual. Dalam pengelolaan SDM dengan tujuan menghasilkan SDM yang handal dibidangnya perlu juga meningkatkan kepuasan kerja. Salah satu unit yang perlu memperhatikan kepuasan kerja karyawan adalah PT PLN (Persero) UP3 Flores Bagian Timur. Berdasarkan hasil wawancara bersama Bapak Sultan A. Munir selaku Manajer Keuangan dan Umum, kepuasan kerja pada PT PLN (Persero) UP3 Flores Bagian Timur setiap tahun mengalami peningkatan. Hal ini jika dilihat dari segi gaji dan bonus yang didapat, Tunjangan Kesehatan yaitu PLN sehat dimana mendapatkan perawatan medis dan obat-obatan secara gratis dan ada juga BPJS kesehatan untuk semua karyawan. Namun, dari hal ini juga terdapat kekurangan yaitu mitra kerja antara PLN dan klinik-klinik seperti dokter penyakit dalam, dokter gigi, dokter spesialis kandungan dan lain-lain yang menjadi penyebab kurangnya kerja sama dan penolakan dari klinik dan rumah sakit yaitu sistem pembayarannya yang cukup rumit dan selalu ada *Upgrade*. Banyak karyawan yang mengeluh terkait PLN sehat karena karyawan tetap melakukan pembayaran mandiri untuk rawat inap di rumah sakit dan ketika melakukan operasi juga belum tercover, lalu untuk urusan mengklaim asuransi tersebut sangat rumit dan harus menggunakan surat rujukan sedangkan disaat mendesak harus segera berobat. Untuk bonus sendiri karyawan sering mengeluh karena keterlambatan dan sering tidak pasti kapan bonus tersebut dibayarkan kepada karyawan serta nominalnya juga sering berubah kadang naik dan kadang turun mengikuti keuntungan yang diterima perusahaan.

Dari segi sistem penilaian promosi, dimana karyawan yang akan dipromosikan untuk naik jabatan berdasarkan kinerja dan bukan berdasarkan senioritas yaitu jika ada karyawan baru dan lebih muda usianya memiliki kinerja yang lebih bagus dibandingkan karyawan lama yang lebih tua maka karyawan muda tersebut yang akan dipromosikan. Namun dalam segi promosi ini banyak karyawan senior yang tidak mau berkembang dan lebih memilih tetap berada di zona nyaman mereka. Dari segi lingkungan kerja untuk fasilitas kantor seperti ruangan cukup baik untuk bekerja karena dilengkapi penerangan yang baik, AC, toilet, lapangan olahraga, parkir yang luas, CCTV yang lengkap, ruangan kerja yang bersih dan keamanan terjaga dengan baik. Namun ada kekurangan yaitu bangunan kantor yang sudah tua, ruang kerja yang kecil, banyaknya berkas yang menumpuk di koridor membuat ruangan kerja terlihat sempit serta kurangnya sirkulasi udara membuat karyawan merasa bosan dan jenuh ketika bekerja. Tidak hanya itu AC yang ada di beberapa ruangan kerja juga sering bocor sehingga suhu udara menjadi panas membuat suasana hati karyawan dalam bekerja tidak bagus dan kurangnya tanggungjawab karyawan untuk tetap menjaga kebersihan toilet setelah digunakan sehingga membuat karyawan lain merasa kurang nyaman. Untuk hubungan antar karyawan terjalin dengan baik. Namun ada berbagai masalah yang sering terjadi diantara karyawan yaitu dalam hal penyelesaian tugas masih banyak karyawan yang kurang aktif sehingga membuat karyawan yang lain sedikit kesulitan dan karyawan yang kurang aktif ini tidak terlalu suka berkembang dan lebih nyaman diposisi saat ini. Tidak hanya itu terkadang ada beberapa karyawan yang memiliki perilaku yang buruk yaitu dalam hal evaluasi

dan penyelesaian pekerjaan melibatkan urusan pribadi dan menyerang secara personal karyawan sehingga karyawan lain merasa tidak nyaman. Untuk dari segi kepemimpinan beberapa tahun terakhir sering terjadi mutasi atasan sehingga terdapat berbagai macam karakter pemimpin. Beberapa pemimpin yang sebelumnya kurang memotivasi karyawan dan bahkan ada beberapa yang sering tidak mengerjakan tugasnya dan malah memilih mendelagasikan tugasnya tersebut ke bawah dengan alasan kurang jelas. Ada salah satu pemimpin yang bahkan tidak bisa menjadi panutan dan inspirasi untuk karyawannya. Namun untuk pemimpin yang sekarang terlihat lebih aktif untuk memotivasi dibandingkan yang lainnya, memberikan semangat pada karyawannya, memberikan masukan dan menjadi panutan untuk bawahannya sehingga Karyawan yang bekerja di PT PLN (Persero) merasa cukup baik dengan adanya pemimpin yang seperti ini ditambah gaji yang diterima sudah sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan sehingga karyawan PT PLN (Persero) memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan.

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas maka dapat disimpulkan sangat penting untuk meneliti kembali apakah karyawan PT PLN (Persero) UP3 Flores Bagian Timur merasa puas ketika bekerja baik dari sisi gaya kepemimpinan atasannya, lingkungan kerja dan kompensasi yang diterima dari perusahaan sebagai balas jasa.

## **1.2. Perumusan Masalah**

Berdasarkan dari latar belakang yang telah dibahas sebelumnya maka dalam penelitian ini dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Gaya Kepemimpinan Transformasi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT PLN (Persero) Kabupaten Sikka?
2. Apakah Gaya Kepemimpinan Transformasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT PLN (Persero) Kabupaten Sikka?
3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT PLN (Persero) Kabupaten Sikka?
4. Apakah Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT PLN (Persero) Kabupaten Sikka?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang ada pada penelitian ini maka dapat disimpulkan tujuan dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasi, Lingkungan Kerja dan kompensasi terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT PLN (Persero) Kabupaten Sikka
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasi terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT PLN (Persero) Kabupaten Sikka
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT PLN (Persero) Kabupaten Sikka
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT PLN (Persero) Kabupaten Sikka

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan akan bermanfaat untuk beberapa pihak diantaranya :

1. Bagi PT PLN (Persero) UP3 Flores Bagian Timur

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi PT PLN (Persero) UP3 Flores Bagian Timur dalam mengelola SDM perusahaan agar SDM perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

2. Bagi Universitas Hayam Wuruk Perbanas

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi Universitas Hayam Wuruk Perbanas Surabaya sebagai penambah rujukan dan ilmu pengetahuan serta kelengkapan referensi untuk konsentrasi SDM dengan tema kepuasan kerja karyawan

3. Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi peneliti selanjutnya yaitu sebagai referensi untuk yang mengambil topik yang sama dengan penelitian ini.

#### **1.5. Sistematika Penulisan Tesis**

Penelitian ini terbagi menjadi 5 bab , dimana semua bab saling berkaitan antara satu dengan yang lain. Bab dalam penelitian ini terbagi menjadi antara lain:

## **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang pentingnya penelitian ini dilakukan, rumusan masalah pada penelitian ini, manfaat dan sistematika penulisan penelitian ini.

## **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini membahas tentang penelitian terdahulu, landasan teori yang digunakan, kerangka pemikiran dan hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini.

## **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini membahas mengenai rancangan penelitian, ruang lingkup penelitian, identifikasi variabel, definisi operasional dan pengukuran variabel, populasi, sampel dan teknik pengambilan sampel, data dan metode pengumpulan data, instrumen penelitian, uji validitas dan reliabilitas instrumen serta teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini

## **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

Bab ini membahas tentang penjelasan mengenai hasil penelitian beserta pembahasan tiap-tiap hasil penelitian yang dihasilkan dalam penelitian ini.

## **BAB V PENUTUP**

Bagian ini membahas mengenai kesimpulan penelitian, keterbatasan penelitian dan saran untuk penelitian selanjutnya.