

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Perusahaan

1.1.1 Profil Perusahaan

Penyediaan tenaga listrik di Indonesia dimonopoli oleh sebuah perusahaan listrik negara atau yang biasa dikenal PLN yang mempunyai peranan penting dalam ketenagalistrikan Indonesia. PT PLN adalah perusahaan monopoli dikarenakan PT PLN tidak mempunyai pesaing, PT PLN hanya mempunyai beberapa anak-anak perusahaan yang membantu berkembangnya PLN ke penjuru Indonesia. Usaha PT PLN termasuk kedalam jenis monopoli. Hal ini karena PT PLN merupakan penjual atau produsen tunggal dan tanpa barang pengganti yang dekat, dan juga kemampuan PLN dalam menetapkan harga seberapa yang mereka inginkan.

Tahun 1957 menjadi awal penguasaan pengelolaan penyediaan tenaga listrik di seluruh tanah air yang ditangani langsung oleh Pemerintah Indonesia setelah Indonesia merdeka 27 Desember 1957, GEBO diambil alih oleh Pemerintah Indonesia yang kemudian dikukuhkan lewat Peraturan Pemerintah No. 86 Tahun 1958 j.o. Peraturan Pemerintah No. 18 Tahun 1959.

Tahun 1961 melalui Peraturan Pemerintah No. 67 dibentuk Badan Pimpinan Umum Perusahaan Listrik Negara (BPU-PLN) sebagai wadah kesatuan pimpinan PLN. Sejalan dengan itu, PLN Bandung pun berubah menjadi PLN Eksploitasi XI sebagai kesatuan BPU-PLN di Jawa Barat, di luar DKI Jaya dan Tangerang. Tahun 1970-an dikeluarkan Peraturan Pemerintah No. 18 Tahun 1972 tentang Perusahaan Umum Listrik Negara yang menyebutkan status PLN menjadi Perusahaan Umum Listrik Negara. Kemudian, berdasarkan Pengumuman PLN Eksploitasi XI No. 05/DIII/Sek/1975 tanggal 14 Juli 1975, PLN Eksploitasi XI diubah namanya menjadi Perusahaan Umum Listrik Negara Distribusi Jawa Barat. Memasuki era 1990-an, dengan adanya Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 23 Tahun 1994 pada tanggal 16 Juni 1994, Perusahaan Umum Listrik Negara Distribusi Jawa Barat diubah lagi menjadi Perusahaan Perseroan (Persero) dengan nama PT PLN

(Persero) Distribusi Jawa Barat sejak tanggal 30 Juli 1994. (PLN, 2019)

Jumlah konsumen yang mencapai lebih dari 9 juta pelanggan, atau 22 % dari jumlah pelanggan PLN secara nasional, menjadikan PLN DJBB merupakan Unit PLN terbesar di Indonesia (PLN, 2019).

Wilayah dan beban kerja yang sedemikian besarnya, dikelola oleh Unit- unit Pelaksana Area Pelayanan dan Jaringan (APJ) dan Area Pengatur Distribusi (APD), dengan komposisi sebagai berikut:

- a. Area Pelayanan Jaringan (Area) : 17 Unit
- b. Area Pengatur Distribusi (APD) : 1Unit
- c. Unit Pelayanan dan Jaringan (Rayon) : 100 Unit
- d. Unit Pelayanan dan Jaringan Prima (Rayon Prima) : 7Unit
- e. Kantor Pelayanan (KP) : 191 KP

1.1.2 Visi, Misi, dan Logo Perusahaan.

a. Visi

Diakui sebagai perusahaan kelas dunia yang bertumbuh-kembang, unggul dan terpercaya dengan bertumpu pada potensi insani.

b. Misi :

1. Menjalankan bisnis kelistrikan dan bidang lain yang terkait, berorientasi pada kepuasan pelanggan, anggota perusahaan dan pemegang saham.
2. Menjadikan tenaga listrik sebagai media untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat.
3. Mengupayakan agar tenaga listrik menjadi pendorong kegiatan ekonomi.
4. Menjalankan kegiatan usaha yang berwawasan lingkungan.

c. Logo Perusahaan

PLN mempunyai logo perusahaan yang resmi digunakan dari tahun 1976 sampai sekarang. Berikut merupakan Logo PT PLN beserta uraiannya:



Gambar 1.1 Logo PT. PLN (Persero)

Sumber: www.pln.co.id (di akses pada Oktober 2019)

Bentuk, warna dan makna lambang perusahaan resmi yang digunakan adalah sesuai yang tercantum pada Lampiran Surat Keputusan Direksi Perusahaan Umum Listrik Negara No.: 031/DIR/76 Tanggal: 1 Juni 1976, mengenai Pembakuan Lambang Perusahaan Umum Listrik Negara. Adapun makna dari logo PT. PLN (Persero) adalah sebagai berikut:

1. Bidang Persegi Panjang Vertikal

Menjadi bidang dasar bagi elemen-elemen lambang lainnya, melambangkan bahwa PT PLN (Persero) merupakan wadah atau organisasi yang terorganisir dengan sempurna. Berwarna kuning untuk menggambarkan pencerahan, seperti yang diharapkan PLN bahwa listrik mampu menciptakan pencerahan bagi kehidupan masyarakat. Kuning juga melambangkan semangat yang menyala-nyala yang dimiliki tiap insan yang berkarya di perusahaanin.

2. Petir atau Kilat

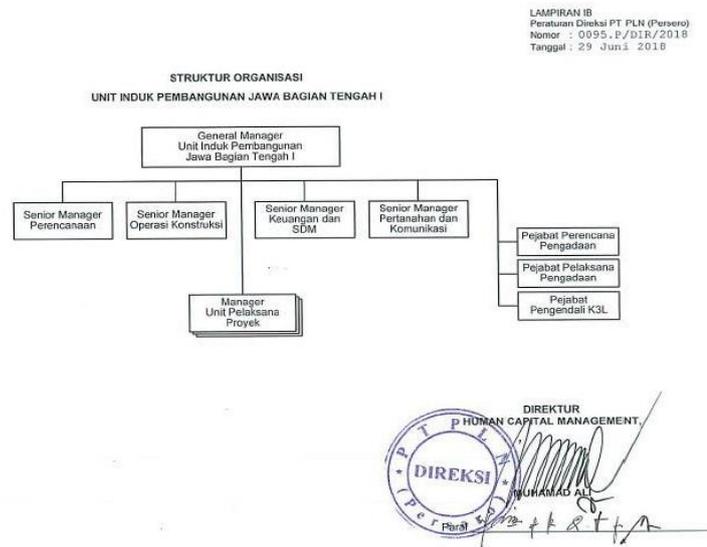
Melambangkan tenaga listrik yang terkandung di dalamnya sebagai produk jasa utama yang dihasilkan oleh perusahaan. Selain itu petir pun mengartikan kerja cepat dan tepat para insan PT PLN (Persero) dalam memberikan solusi terbaik bagi para pelanggannya. Warnanya yang merah melambangkan kedewasaan PLN sebagai perusahaan listrik pertama di Indonesia dan kedinamisan gerak laju perusahaan beserta tiap insan perusahaan serta keberanian dalam menghadapi tantangan perkembangan jaman.

3. Tiga Gelombang

Memiliki arti gaya rambat energi listrik yang dialirkan oleh tiga bidang usaha utama yang digeluti perusahaan yaitu pembangkitan, penyaluran dan distribusi yang seiring sejalan dengan kerja keras para insan PT PLN (Persero) guna memberikan layanan terbaik bagi pelanggannya. Diberi warna biru untuk menampilkan kesan konstan (sesuatu yang tetap) seperti halnya listrik yang tetap diperlukan dalam kehidupan manusia. Di samping itu biru juga melambangkan keandalan yang dimiliki insan-insan perusahaan dalam memberikan layanan terbaik bagi para pelanggannya.

1.1.3 Struktur Perusahaan

Dalam sebuah perusahaan struktur organisasi sangatlah penting, karena dari struktur organisasi bisa dapat membedakan antara bidang satu dengan bidang lainnya yang mempunyai fungsinya masing-masing. Struktur organisasi pada PT PLN (Persero) UIP Jawa Bagian Tengah I dapat dijelaskan dengan pada Gambar 1.2 berikut ini:



Gambar 1.2 Struktur Organisasi PT. PLN (Persero) UIP Jawa Bagian Tengah I Tahun 2019

Sumber: Data Internal

1.2 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia memiliki posisi yang strategis untuk keberlanjutan perusahaan. Perusahaan harus mempunyai sumber daya manusia yang kompeten untuk meningkatkan kualitas perusahaannya, hal ini dikarenakan sumber daya manusia merupakan salah satu aset terpenting bagi kemajuan dan pengembangan suatu perusahaan. Hal tersebut dipaparkan dalam penelitian yang dilakukan oleh Chaisunah dan Muttaqiyathun (2015) yang menunjukkan bahwa sumber daya manusia memiliki akal, pikiran, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, daya, dorongan, karya, inovasi, kreasi, dan harapan. Tanpa sumber daya manusia organisasi atau perusahaan tidak ada artinya, teknologi maju, informasi baru dan lengkap, modal banyak, bahan baku melimpah, sarana dan prasarana lengkap itu sia-sia tanpa adanya sumber daya manusia yang menjalankannya. Menurut Hartatik (2014:16) salah satu sarana penting dalam manajemen sumber daya manusia dalam sebuah organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja para karyawan. Seorang karyawan yang memperoleh kepuasan dalam bekerja akan berdampak terhadap kematangan psikologis dan dapat menyebabkan perasaan suka terhadap pekerjaannya, yang pada gilirannya akan dapat menimbulkan gairah dan semangat untuk bekerja guna mencapai prestasi yang lebih besar. Robbins dan Judge (dalam Cristine, 2018:4) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Staff Manajer Sumber Daya Manusia, (Kusumawardhani, 2019) disampaikan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan pada PT PLN (Persero) UIP Jawa Bagian Tengah I biasanya diukur melalui respon atas gaji dan kesempatan karier karyawan pada perusahaan. Hal ini dilakukan agar produktivitas karyawan semakin baik dan para karyawan akan memberikan timbal balik kontribusi untuk kelangsungan hidup pada organisasi atau perusahaan. Untuk mengukur seberapa besar kepuasan kerja karyawan pada perusahaan, penulis melakukan *preliminary study* dengan menyebarkan kuesioner kepada 30 orang karyawan PT PLN (Persero) UIP Jawa Bagian Tengah I secara acak. Berikut dilampirkan tabel hasil pengukuran kepuasan kerja karyawan:

Tabel 1.1 KEPUASAN KERJA KARYAWAN

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban					Total	Skor	Skor Ideal	Keterangan
		STP	TP	C	P	SP				
1	Pekerjaan itu sendiri	0	9	5	3	3	30	90	150	Cukup 60%
2	Gaji	1	7	4	11	7	30	106	150	Baik 71%
3	Kesempatan Karir	2	9	5	9	5	30	96	150	Cukup 64%
4	Lingkungan Kerja	4	5	9	6	6	30	93	150	Cukup 63%
Skor Total								385	600	64%

Sumber: Hasil olah data penulis (2019)

Berdasarkan Tabel 1.1 menunjukkan bahwa dari 4 indikator kepuasan kerja memiliki persentase rata-rata sebesar 64%. Berdasarkan hasil pengukuran tersebut, didapatkan bahwa kepuasan kerja karyawan pada level cukup dan dapat mengindikasikan tingkat kepuasan kerja beberapa pegawai di PT. PLN (Persero) UIP Jawa Bagian Tengah I masih belum optimal.

Selain menggunakan *preliminary study*, kepuasan kerja dapat menggunakan indikator tingkat kedisiplinan kinerja karyawan dalam bekerja. Dimana pegawai-pegawai yang kurang puas cenderung tingkat ketidakhadirannya (absen) tinggi seperti yang diungkapkan Mangkunegara (dalam Saputro, 2018:4). Selain itu Menurut Kreitner dan Kinichi (2017:173) menyatakan bahwa ketidakhadiran berhubungan dengan kepuasan kerja. Dengan demikian untuk menyatakan kondisi kepuasan kerja yang ada di perusahaan dapat dilihat dari tingkat ketidakhadiran dari perusahaan tersebut. Adapun tingkat absensi karyawan dari PT. PLN (Persero) UIP Jawa Bagian Tengah I terhitung dari bulan Juli hingga September 2019, menyebutkan sebagai berikut:

Tabel 1.2 ABSENSI KARYAWAN PERIODE MEI – SEPTEMBER 2019

No	Bulan	Tingkat Kehadiran
1	Mei	86,2%
2	Juni	74,1%
3	Juli	88,3%
4	Agustus	83,1%
5	September	84,4%

Sumber: Data olahan penulis (2019)

Dari data tabel 1.2 dapat dilihat bahwa presentase kehadiran dari karyawan PT. PLN (Persero) UIP Jawa Bagian Tengah I pada bulan Mei hingga September mengalami fluktuasi dan tidak pernah mencapai 100% atau 95% sesuai harapan unit SDM, seperti yang diutarakan oleh staff SDM (kusumawardhani,2019). Hal ini dapat menjadi petunjuk awal adanya indikasi beberapa karyawan merasakan ketidakpuasan. Hal tersebut akan berdampak kepada pihak perusahaan dimana jika ada banyak karyawan yang seharusnya berada dikantor akan menjadikan kinerja atau target unit perusahaan dapat terganggu.

Menurut Badriyah (2015) berpendapat faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan dibagi menjadi dua kelompok yaitu intrinsik dan ekstrinsik. Faktor intrinsik ialah faktor yang dibawa langsung oleh karyawan ke tempat ia bekerja. Sedangkan faktor ekstrinsik ialah dari lingkungan luar seperti lingkungan kerja, interaksi dengan karyawan lain, sistem penggajian, dan sebagainya. Adapun faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja secara teoritis, yaitu gaya kepemimpinan, produktivitas kerja, perilaku, *locus of control*, pemenuhan penggajian serta efektivitas kerja.

Melihat dari banyaknya faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, pemberian kompensasi menjadi salah satu faktor yang sering menjadi masalah dalam perusahaan. Didukung dengan pernyataan Pepra-Mensah et al. (2017) bahwa salah satu masalah yang perlu diperhatikan dalam organisasi ialah kompensasi. Menurut survei yang telah dilakukan, mayoritas karyawan merasa tidak puas akan tunjangan yang di berikan oleh perusahaan (Setiawan, 2016). Perusahaan tidak bisa mengabaikan kompensasi yang diberikan kepada karyawan. Karena menurut

Hasibuan (2017:120) tujuan memberikan kompensasi ialah guna sebagai ikatan kerjasama, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah. kompensasi penting untuk menjaga hubungan dengan karyawan. Hal ini membuat perusahaan dan karyawan dapat saling menguntungkan satu sama lain.

Menurut Staff Manajer Sumber Daya Manusia (kusumawardhani, 2019) disampaikan bahwa sistem kompensasi yang diterapkan di PT PLN (Persero) UIP Jawa Bagian Tengah I berdasarkan gaji, insentif, tunjangan, dan manfaat diberikan kepada seluruh karyawan, dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 1.3 KOMPENSASI PT PLN UIP JAWA BAGIAN TENGAH I

No	Komponen		Jenis
1	Best Cost		Gaji Pokok
2	Variable Cost	Jangka Pendek (<1 th)	Tunjangan Posisi
			Imbalan Kerja
			Insentif
			Tunjangan Hari Raya
			Tunjangan Cuti Tahunan
	Jangka Panjang (> 1 th)	Tunjangan Cuti Besar	
		Penghargaan Kesetiaan Kerja (per windu)	
		Bantuan Ganti Rugi	
		Bantuan Kecelakaan Dinas	
		Bantuan Kematian (Khusus Pegawai)	
		Bantuan Pemakaman (Termasuk Keluarga)	
		Uang Penghargaan	
		Tunjangan Tambahan Penghasilan	
		Uang Pengganti Masa Cuti Besar	
Penghargaan Purna Jabatan			
Cincin Pensiun			
3	Benefit		Bantuan Pemeliharaan Kesehatan
			Formularium Obat
			Hak Cuti
			Pakaian Dinas
			Manfaat Pasti
			Pinjaman

Sumber: Data Internal Perusahaan 2019

Untuk mengetahui respon beberapa pegawai terhadap tingkat kompensasi yang diterapkan oleh perusahaan, penulis melakukan *preliminary study* dengan menyebarkan kuesioner kepada 30 orang karyawan secara acak. Berikut

dilampirkan tabel hasil pengukuran tingkat kompensasi karyawan:

Tabel 1.4 PRELIMINARY STUDY KOMPENSASI KARYAWAN

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban					Total	Skor	Skor Ideal	Keterangan
		STS	TPS	C	S	SS				
1	Gaji	0	8	7	7	8	30	105	50	Baik 70%
2	Insentif	1	0	8	5	6	30	95	50	Cukup 63%
3	Tunjangan	2	7	6	7	8	30	102	50	Baik 68%
4	Benefit	4	9	10	5	2	30	82	150	Cukup 55%
Skor Total								384	600	64%

Sumber: Data olahan penulis (2019)

Berdasarkan Tabel 1.4, menunjukkan bahwa hasil *preliminary study* terhadap kompensasi karyawan sebesar 64%. Hal ini dengan demikian karyawan merasa tingkat kompensasi pada PT PLN (Persero) UIP Jawa Bagian Tengah I sudah cukup namun belum sesuai harapan atau optimal.

Berdasarkan pemaparan mengenai fenomena yang telah disebutkan diatas, maka penelitian ini dimaksudkan untuk mengukur tingkat kompensasi dan tingkat kepuasan kerja, serta untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan uraian tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT PLN (Persero) UIP Jawa Bagian Tengah I”**.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimanakah tingkat kompensasi karyawan di PT. PLN (Persero) UIP Jawa Bagian Tengah I?
2. Bagaimanakah tingkat kepuasan kerja karyawan di PT. PLN (Persero) UIP

Jawa Bagian Tengah I?

3. Seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kepuasan karyawan di PT. PLN (Persero) UIP Jawa Bagian Tengah I?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang diperoleh, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1 Mengetahui tingkat kompensasi karyawan di PT. PLN (Persero) UIP Jawa Bagian Tengah I.
- 2 Mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan di PT. PLN (Persero) UIP Jawa Bagian Tengah I.
- 3 Mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. PLN (Persero) UIP Jawa Bagian Tengah I.

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada:

1. Perusahaan
Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan serta memberikan informasi bagi PT. PLN (Persero) UIP Jawa Bagian Tengah I dalam mempertahankan dan meningkatkan kepuasan karyawan.
2. Umum
Hasil penelitian diharapkan dapat menambah pengetahuan dan menjadi bahan referensi untuk penelitian-penelitian selanjutnya dalam bidang kajian kepuasan karyawan.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan pembahasan yang terdapat pada penelitian ini, maka penulisan skripsi disusun sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini membahas mengenai tinjauan-tinjauan terhadap gambaran umum objek penelitian, latar belakang, rumusan masalah, tujuan adanya penelitian, kegunaan penelitian, serta sistematika penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini menyajikan hasil dari kajian pustaka terkait mengenai topik serta variabel penelitian yang akan di jadikan sebagai acuan dari penyusunan kerangka pemikiran serta perumusan hipotesis pada penelitian ini. Bab ini menguraikan secara rinci tentang tinjauan dari kompensasi dan kepuasan kerja.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini mendeskripsikan pendekatan, metode, serta teknik-teknik yang akan digunakan dalam pengumpulan data serta menganalisa data tersebut yang nantinya akan menjawab atau menjelaskan dari pokok permasalahan penelitian yang meliputi penjelasan mengenai : jenis penelitian yang digunakan, tahapan-tahapan penelitian, populasi dan sampel, pengumpulan data, uji validitas dan uji reliabilitas, serta teknik-teknik yang di gunakan dalam menganalisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini menjelaskan hasil dari penelitian ini yang akan kemudian dibahas oleh peneliti secara kronologis serta sistematis dan menguraikan secara rinci beberapa hal, yaitu: karakteristik responden, hasil penelitian, dan pembahasan hasil dari penelitian.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab terakhir ini akan dijelaskan penafsiran, pemaknaan atas hasil analisis dan temuan dari penelitian ini, yang akan disajikan dengan bentuk kesimpulan. Bab ini pun akan merumuskan saran secara kongkrit yang merupakan pemecahan masalah yang ditujukan bagi perusahaan terkait.