

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan mempunyai keinginan meningkatkan dan mengembangkan usaha dengan cara yang tersusun dalam program untuk meningkatkan kinerja karyawan. Penghargaan belum maksimal dari atasan, dapat ditunjukkan pada karyawan, yang mampu menyelesaikan pekerjaan melebihi target dalam jangka waktu tertentu, belum mendapatkan penghargaan dari atasannya. Apabila karyawan tidak menyelesaikan pekerjaan dalam jangka waktu telah ditetapkan, maka mendapat sanksi dari atasan, akibatnya dalam bekerja tidak melakukan dengan sungguh-sungguh. Karyawan lebih cenderung menunda pekerjaan dari pada menyelesaikannya. Perilaku yang kurang produktif tersebut terjadi karena karyawan kurang mendapat penghargaan dan pengakuan atas hasil kerja. Maka diperlukan upaya-upaya dalam meningkatkan semangat kerja dalam bentuk kompensasi dan iklim kerja yang akan berdampak pada kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini, tempat penelitian adalah PT. PLN (Persero) Upt Padang. PT. PLN (Persero) merupakan salah satu Perusahaan Milik Negara yang memberikan pelayanan kepada calon pelanggan dan masyarakat dalam penyediaan jasa yang berhubungan dengan penjualan tenaga listrik satu-satunya di Indonesia. PLN perusahaan yang mengemban tugas untuk melaksanakan pembangunan dibidangnya yaitu, melaksanakan kebijakan pemerintah dalam bidang pelayanan jasa, penyediaan

dan pemanfaatan listrik, serta usaha penunjang tenaga listrik kepada masyarakat. Salah satu unit yang perlu memperhatikan efektivitasnya adalah PT. PLN (Persero) Upt Padang. Dimana di dalamnya diperlukan juga peningkatan kinerja agar sasaran yang dituju dapat terealisasi dengan baik. Penurunan kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Upt Padang dapat mempengaruhi perkembangan perusahaan. Kinerja karyawan tidak bisa maksimal, kurangnya rasa kepuasan karyawan, pengerjaan tugas yang tidak tepat waktu, performa kerja yang menurun, hasil kerja yang kurang memuaskan. Hal ini tentu merugikan perusahaan dan tidak dapat dibiarkan terus menerus. Sehingga perlu diambil beberapa langkah penting untuk menghindari resiko terjadinya kinerja karyawan yang buruk. Maka diperlukan kompensasi dan iklim kerja yang baik untuk meningkatkan semangat kerja yang akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Murty dan Hudiwinarsih, 2012). Kinerja karyawan menunjuk pada kemampuan pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya (Murty dan Hudiwinarsih, 2012). Kinerja setiap individu berbeda dengan individu lainnya sesuai dengan tingkat besar dan kecilnya pengetahuan, keterampilan dan motivasi yang dimiliki oleh individu tersebut, demikian pula dengan kelompok, kinerja kelompok satu dengan lainnya tidak akan sama karena komposisi anggota kelompok memiliki perbedaan pemahaman tentang

kinerja secara berbeda pula. Jika penempatan kinerja karyawan tidak sesuai maka kinerja karyawan menjadi tidak stabil, mengakibatkan performa kerja yang tidak maksimal, kerja yang asal asalan, dan tidak memberikan hasil yang baik. Untuk memberikan kesamaan kinerja, maka perusahaan harus menetapkan pengukuran yang baku dan standar agar dapat dijadikan pedoman oleh setiap karyawan (Agiel Puji Damayanti, dkk, 2013).

Kepuasan kerja merupakan keadaan penting yang harus dimiliki setiap pegawai yang bekerja, dimana manusia tersebut mampu berinteraksi dengan lingkungan kerjanya dan mereka akan bekerja dengan penuh gairah serta bersungguh-sungguh sehingga kontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan akan meningkat (Kunartinah, 2012). Jika kepuasan kerja karyawan mulai rendah, maka karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu, produktivitas lebih rendah, semangat kerja yang menurun, dan hasil yang tidak memuaskan. perusahaan akan berusaha memberikan upaya-upaya untuk meningkatkan semangat kerja karyawan dengan memberikan kompensasi dan iklim kerja yang sesuai. Kepuasan kerja sangat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas hariannya dalam perusahaan. Karyawan yang tidak puas dalam bekerja akan terlihat tidak bersemangat dalam menyelesaikan tugasnya, yang akhirnya mempengaruhi kinerja karyawan. Rendahnya kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu gejala yang dapat merusak kondisi dalam suatu perusahaan. Rendahnya kepuasan karyawan ini biasanya terlihat dari berbagai aspek, salah satunya yaitu kurangnya kemampuan

karyawan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan yang diberikan sehingga terjadi keterlambatan dalam mengerjakan laporan, serta menurunnya efektifitas dan efisiensi kerja. Kepuasan kerja karyawan adalah suatu fenomena yang perlu dicermati oleh pimpinan perusahaan. Kepuasan kerja karyawan berhubungan erat dengan kinerja karyawan. Seseorang yang puas akan memiliki motivasi dan partisipasi kerja yang tinggi, yang pada akhirnya akan terus memperbaiki kinerja mereka (Hasibuan, 2008).

Menurut Griffin (2004:432) Kompensasi adalah remunerasi financial yang diberikan oleh organisasi kepada karyawannya sebagai imbalan atas pekerjaan mereka. Para pegawai yang telah mendedikasikan dirinya pada pekerjaan dalam organisasi mendapatkan balas jasa berupa kompensasi yang diberikan secara financial maupun non finansial. Kompensasi adalah sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi yang baik merupakan salah satu hal yang sangat penting bagi organisasi maupun karyawan. Apabila kompensasi diberikan secara benar dan teratur maka komitmen karyawan untuk bekerja secara lebih baik agar tercapai sasaran atau tujuan organisasi. Apabila kompensasi yang diberikan oleh organisasi kepada pegawai tidak sesuai atau tidak memadai, maka akan mengakibatkan turunnya prestasi kerja, mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan, stabilitas karyawan yang rendah, dan kualitas yang mulai menurun. Sehubungan dengan itu, di dalam beberapa literatur kompensasi sering diistilahkan dengan upah.

Iklm kerja merupakan suatu karakteristik yang membedakan suatu perusahaan dengan perusahaan lainnya, mempengaruhi individu individu di dalamnya, serta secara relatif bertahan dalam jangka waktu tertentu. Menciptakan iklim kerja yang mampu membawa anggotanya untuk meningkatkan kinerja dalam rangka pencapaian tujuan organisasi bukanlah hal yang mudah. Hal ini disebabkan karena pada dasarnya manusia memiliki karakteristik tingkah laku yang berbeda sesuai dengan tingkat kebutuhannya (Hakim, 2006). Brown and Leigh (1996) mengatakan bahwa iklim kerja menjadi sangat penting yang dapat menciptakan lingkungan dimana karyawan merasa ramah dapat mencapai potensi yang penuh dalam melihat kunci dari keunggulan bersaing, oleh karena itu iklim kerja dapat dilihat sebagai variable kunci kesuksesan perusahaan. Dengan lingkungan kerja yang belum begitu baik juga akan membuat kepuasan kerja karyawan menjadi rendah, suasana yang tidak kondusif, menimbulkan perasaan tidak nyaman dan kinerja yang menurun. Iklim kerja yang baik sangat penting untuk diciptakan karena hal ini merupakan persepsi seorang karyawan tentang apa yang diberikan oleh organisasi dan kemudian menjadi dasar penentuan tingkah laku bagi karyawan (Sari, 2009). Susanty (2012) menyebutkan iklim kerja setiap perusahaan dengan perusahaan yang lain tentunya berbeda-beda, iklim kerja yang berbeda-beda tersebut mempengaruhi perilaku SDM yang berada di dalam perusahaan. Pegawai akan merasakan bahwa iklim yang ada didalam perusahaanya baik dan menyenangkan apabila mereka dapat melakukan sesuatu yang bermanfaat bagi perusahaan dan menimbulkan perasaan berharga.

Semangat kerja merupakan sikap mental yang mampu memberikan dorongan bagi seseorang untuk dapat bekerja lebih giat, cepat, dan baik. Semangat kerja karyawan yang tinggi akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas kerja (Murdani, 2012:2). Selama berada di suatu organisasi atau perusahaan, pasti ada saja beberapa anggota atau karyawan yang tidak puas, mengeluh, menjadi malas, tidak adanya kemajuan, keinginan untuk resign dan merasa bosan. Keadaan itu tentunya tidak dikehendaki oleh organisasi karena akan berdampak negatif terhadap kinerja organisasi atau perusahaan (Arfiyanti, 2016:6). Salah satu cara untuk mengatasi masalah semangat kerja dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan adalah dengan memberikan iklim kerja yang baik dan semangat yang tinggi (Panudju, 2003).

Dari latar belakang diatas menarik minat penulis untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Iklim Kerja, Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. PLN (Persero) Upt Padang).

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada sebagai berikut :

1. Kepuasan kerja karyawan PT. PLN (Persero) Upt Padang yang rendah
2. Kurangnya semangat kerja karyawan PT. PLN (Persero) Upt Padang.

3. Kompensasi materi dan non materi yang diterima oleh karyawan PT. PLN (Persero) Upt Padang belum memenuhi harapan karyawan
4. Lingkungan kerja diperusahaan tersebut masih belum begitu baik sehingga kepuasan kerja karyawan dinilai masih rendah
5. Perusahaan yang masih kesulitan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan
6. Kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Upt Padang yang tidak stabil

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan, maka peneliti membatasi masalah pada Pengaruh Kompensasi, Iklim Kerja, Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. PLN (Persero) Upt Padang) untuk menghindari terjadinya pembahasan yang lebih luas.

1.4 Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PLN (Persero) Upt Padang?
2. Bagaimana pengaruh iklim kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PLN (Persero) Upt Padang?
3. Bagaimana pengaruh semangat kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PLN (Persero) Upt Padang?

4. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Upt Padang?
5. Bagaimana pengaruh iklim kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Upt Padang?
6. Bagaimana pengaruh semangat kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Upt Padang?
7. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Upt Padang?
8. Bagaimana pengaruh kompensasi secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja PT. PLN (Persero) Upt Padang?
9. Bagaimana pengaruh iklim kerja secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja PT. PLN (Persero) Upt Padang?
10. Bagaimana pengaruh semangat kerja secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja PT. PLN (Persero) Upt Padang?

1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PLN (Persero) Upt Padang
2. Untuk mengetahui pengaruh iklim kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PLN (Persero) Upt Padang

3. Untuk mengetahui pengaruh semangat kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PLN (Persero) Upt Padang
4. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Upt Padang
5. Untuk mengetahui pengaruh iklim kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Upt Padang
6. Untuk mengetahui pengaruh semangat kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Upt Padang
7. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Upt Padang
8. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja PT. PLN (Persero) Upt Padang
9. Untuk mengetahui pengaruh iklim kerja secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja PT. PLN (Persero) Upt Padang
10. Untuk mengetahui pengaruh semangat kerja secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja PT. PLN (Persero) Upt Padang

1.5.2 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

- 1) Menambah pengetahuan, pengalaman dan wawasan, serta bahan dalam penerapan ilmu metode penelitian, khususnya mengenai gambaran pengetahuan tentang variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian

2) Dapat dijadikan bahan perbandingan untuk penelitian selanjutnya

2. Manfaat Praktis

- 1) Memberikan tambahan informasi dan referensi kepada fakultas ekonomi dan bisnis Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang, mahasiswa atau para pembaca dan pihak-pihak yang berkepentingan
- 2) Sebagai evaluasi terhadap penelitian sebelumnya