

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perusahaan adalah suatu lembaga yang diorganisir dan dijalankan untuk menyediakan barang dan jasa agar dapat melayani permintaan konsumen akan kebutuhan mereka. Dalam melaksanakan proses produksinya, suatu perusahaan membutuhkan faktor-faktor produksi yang dapat menunjang tercapainya tujuan perusahaan. Faktor-faktor tersebut adalah bahan baku, modal, dan manusia.

Khusus pada faktor manusia, faktor ini memegang peranan yang sangat penting dalam pelaksanaan proses produksi. Oleh karena itu, pihak perusahaan harus selalu memerhatikan faktor manusia atau tenaga kerja yang dapat menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Secanggih apapun peralatan yang dimiliki perusahaan, tidak akan bisa mencapai tingkat produktivitas yang diharapkan jika peralatan tersebut tidak dioperasikan secara efektif dan efisien oleh sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan tersebut.

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif tentunya tidak dengan begitu saja dapat diwujudkan oleh perusahaan. Perusahaan harus mampu memberikan motivasi kepada para karyawannya agar karyawan terdorong

untuk melaksanakan tugasnya dan dapat meningkatkan produktivitas perusahaan secara menyeluruh.

Salah satu jalan untuk memotivasi karyawan agar dapat diberdayakan seefektif dan seefisien mungkin guna meningkatkan produktivitas perusahaan adalah dengan jalan pemberian kompensasi kepada mereka. PT. PLN berharap dapat membentuk suatu pola hubungan baik antara para karyawan dan perusahaan dimana para karyawan akan berpikir bahwa perusahaan tempat dimana mereka bekerja bisa memahami serta mengetahui kebutuhan hidup yang menjadi pemicu mengapa mereka bekerja.

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi / perusahaan kepada karyawan, yang dapat bersifat finansial maupun non finansial, pada periode yang tetap. Sistem kompensasi yang baik akan mampu memberikan kepuasan bagi karyawan dan memungkinkan perusahaan memperoleh, mempekerjakan, dan mempertahankan karyawan.

Pemberian kompensasi dalam organisasi merupakan sesuatu yang esensial karena terkait dengan perilaku, kinerja dan efektivitas tujuan organisasi. Sebuah perusahaan hendaknya memberikan kompensasi terhadap karyawannya secara tepat, artinya kompensasi yang diberikan dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan dasar karyawannya.

Dengan demikian jelas bahwa kompensasi, mempengaruhi perilaku kerjanya seperti rajin, produktif, malas, tidak bersemangat dan sebagainya. Hasil kerja karyawan tercerminkan dari tinggi rendahnya kinerja karyawan

secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Tinggi rendahnya kinerja karyawan berkaitan erat dengan sistem pemberian kompensasi yang diterapkan oleh lembaga atau organisasi tempat mereka bekerja. Pemberian kompensasi yang tidak tepat dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja seseorang.

Dari sudut pandang perusahaan, pemberian kompensasi atau balas jasa merupakan suatu biaya yang harus dikeluarkan oleh pihak perusahaan kepada para karyawannya. Oleh karena itu pihak perusahaan harus melakukan suatu penilaian yang teliti mengenai prestasi kerja yang dihasilkan oleh tiap-tiap karyawan tersebut. Hal tersebut dilaksanakan oleh pihak perusahaan karena perusahaan tersebut menghendaki adanya suatu prestasi kerja yang maksimal dari biaya kompensasi yang mereka keluarkan.

Sedangkan apabila dilihat dari sudut pandang karyawan, kompensasi dipandang sebagai alat untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya secara ekonomis untuk memenuhi kebutuhan hidupnya karena merupakan suatu kenyataan yang tidak dapat disangkal bahwa motivasi dasar bagi kebanyakan orang menjadi pegawai dalam suatu organisasi adalah untuk mencari nafkah. Ketika proses motivasi yang dilakukan perusahaan kepada karyawan dalam bentuk pemberian kompensasi berjalan dengan lancar dan sesuai dengan perencanaannya maka tahapan selanjutnya yang diharapkan akan terjadi adalah peningkatan produktivitas karyawan. Ketika produktivitas karyawan telah

tercapai maka perusahaan dapat mengukur sejauh mana peningkatan kinerja yang mereka capai. Hal inilah yang menjadi alur dasar penelitian yang akan dikembangkan oleh penulis, dimana penulis menduga terdapat pengaruh antara proses motivasi karyawan dalam bentuk pemberian kompensasi terhadap peningkatan kinerja.

Dengan demikian pemberian kompensasi dalam perusahaan harus diatur dengan baik, sehingga dapat diterima oleh kedua belah pihak. Jadi dalam mengembangkan dan menerapkan suatu sistem kompensasi tertentu kepentingan organisasi dan kepentingan para karyawannya mutlak untuk diperhitungkan. Sistem kompensasi tersebut diharapkan dapat menjamin kepuasan para anggota.

Sebuah perusahaan pasti selalu melakukan berbagai upaya untuk mengembangkan perusahaan. Dalam mengembangkan perusahaan tentunya dibutuhkan penanganan SDM yang baik. Sehingga apabila kinerja SDM baik akan mencerminkan kinerja perusahaan yang baik pula. Pembentukan SDM yang baik salah satunya dipengaruhi oleh jenjang karir pegawai. Perusahaan harus memberikan jenjang karir yang jelas pada semua pegawai.

PT. PLN merupakan perusahaan Negara yang khusus menangani listrik untuk kehidupan masyarakat Indonesia, sesuai dengan motto mereka “listrik untuk kehidupan yang lebih baik”. PT. PLN merupakan satu-satunya perusahaan yang memasok listrik di seluruh wilayah Indonesia.

PT. PLN tidak mengalami persaingan untuk mendapatkan konsumen. Tapi belakangan ini pelayanan terhadap konsumen tidak begitu maksimal,

terbukti dengan seringnya terjadi pemadaman listrik. Hal ini tentunya membuat konsumen dalam hal ini masyarakat menjadi bertanya-tanya ada apa sebenarnya dengan PLN.

Dasar penentuan kompensasi untuk karyawan PT. PLN yaitu berdasarkan level kompetensi bagi karyawan. Pemberian kompensasi sudah layak pada perusahaan PT. PLN sehingga karyawan dalam perusahaan cenderung akan merasa lebih aman tetapi adanya rasa aman biasanya menjadikan karyawan tersebut terlena dan tidak terpacu dengan target yang ingin dicapai perusahaan sehingga hal ini dapat menciptakan kondisi tidak produktif dalam diri karyawan yang tentunya akan berpengaruh terhadap target dan produktivitas perusahaan. Evaluasi sistem kompensasi biasanya dilaksanakan secara berkala yaitu dua kali dalam setahun.

Pelaksanaan jenjang karir yang terdapat di PT. PLN (Persero) Kantor Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang adalah kenaikan jabatan, memberikan kesempatan pelatihan atau diklat. Seseorang pegawai memiliki kesempatan yang sama untuk dapat naik grade atau level dan menduduki jabatan tertentu. Kenaikan grade atau jabatan dilihat dari penilaian kinerja. Sistem penilaian kinerja di PT. PLN adalah menggunakan penilaian umpan balik 360⁰ secara online seluruh indonesia yang dilaksanakan per semester. Penilaian umpan balik 360⁰ adalah suatu metode penilaian kinerja yang memungkinkan karyawan untuk memperoleh kesempatan menerima feedback dari supervisor dan rekan kerja.

Pelaksanaan penilaian dilaksanakan secara online, dimana seorang karyawan yang akan dinilai memilih 5 nama rekan kerja yang akan menilainya, namun sistem hanya mengambil 3 nama dan 2 nama yang lain dipilih acak oleh system. Yang menjadi permasalahan adalah penilaian dapat dilakukan oleh rekan kerja yang tidak mengetahui kinerja rekan kerja yang dinilainya, tentu hal tersebut dapat menyebabkan kerugian bagi karyawan yang berprestasi namun mendapatkan penilaian yang tidak sesuai dengan kinerja atau pun sebaliknya. Tentu hal tersebut akan berpengaruh terhadap peningkatan grade atau kenaikan jabatan karyawan tersebut.

Karyawan PLN dituntut untuk kerja ekstra, hal ini disebabkan karena PLN merupakan satu-satunya perusahaan listrik yang ada di Indonesia dan PLN juga merupakan perusahaan yang profesional, jadi karyawan harus bekerja lebih ekstra apabila terjadi kerusakan atau terjadi pemadaman listrik. Dengan demikian perusahaan dituntut untuk memberikan kompensasi dan jenjang karir yang baik kepada karyawan yang berprestasi agar supaya mereka lebih bersemangat atau lebih termotivasi mengerjakan pekerjaannya dan dapat meningkatkan grade atau kenaikan jabatan pegawai.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan maka penulis meneliti dan mengkaji secara seksama dengan melakukan pendekatan terhadap perusahaan dengan memilih judul : "Pengaruh Kompensasi dan Jenjang Karir terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (persero) Kantor Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang”.

B. Identifikasi Masalah dan Pembatasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

- a. Kompensasi yang diberikan perusahaan sudah layak sehingga karyawan tersebut terlena dan tidak terpacu dengan target yang ingin dicapai perusahaan.
- b. Jenjang karir yang diberikan perusahaan sudah jelas sehingga karyawan memiliki kesempatan yang sama untuk kenaikan level atau jabatan.
- c. Penilaian kinerja yang dilakukan tidak sesuai dengan sistem penilaian secara online sehingga tidak mendukung tercapainya tujuan perusahaan.

2. Pembatasan Masalah

- a. Penelitian ini dilakukan di perusahaan PT. PLN (Persero) Kantor Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang
- b. Responden penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian sumber daya manusia dan organisasi di PT. PLN (Persero) Kantor Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang.
- c. Penelitian ini berfokus pada variabel bebas yaitu Kompensasi (X1), Jenjang Karir (X2). Variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y).

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas, maka secara terperinci masalah yang akan diteliti adalah pemberian kompensasi dapat berpengaruh pada kinerja karyawan dan jenjang karir yang berpengaruh pada

kinerja karyawan. Dari masalah tersebut maka dapat diperoleh rumusan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.PLN?
2. Apakah jenjang karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN?
3. Apakah kompensasi dan jenjang karir berpengaruh secara bersama – sama terhadap kinerja karyawan PT. PLN?
4. Dari kedua variabel tersebut, manakah yang berpengaruh lebih dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengkaji pengaruh kompensasi dan jenjang karir terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Kantor Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang. Secara rinci tujuan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. PLN.
2. Untuk mengetahui pengaruh jenjang karir terhadap kinerja karyawan PT. PLN.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan jenjang karir secara bersama – sama terhadap kinerja karyawan PT. PLN.
4. Untuk mengetahui pengaruh dari kedua variabel tersebut yang lebih dominan antara kompensasi dan jenjang karir terhadap kinerja karyawan PT. PLN.

E. Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian dalam penulisan skripsi diharapkan dapat membantu dan berguna sebagai:

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi PT. PLN (Persero) Kantor Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik. Selain itu dapat memberikan gambaran bagi perusahaan dalam membuat strategi yang baik dan terarah untuk mengelola perusahaan yang akan datang secara efektif dan efisien.

2. Bagi Pembaca

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut guna untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh kompensasi dan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang.

3. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan wacana untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan kompensasi dan jenjang karir serta dampaknya terhadap kinerja karyawan. Dan penelitian ini sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Esa Unggul.

F. Sistematika Penulisan

Untuk memperoleh gambaran yang lebih jelas mengenai hal-hal yang dibahas dalam penulisan skripsi ini, maka penulisannya dibagi dalam enam bab yang komposisinya sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Merupakan bab pendahuluan yang menguraikan latar belakang, identifikasi dan pembatasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Berisikan landasan teori yang mencakup teori sumber daya manusia, kompensasi, jenjang karir, kinerja, penelitian terdahulu atau tinjauan empirik, kerangka pikir penelitian dan hipotesis.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Mengemukakan metode penelitian yang meliputi : waktu dan tempat penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, metode analisis, variabel penelitian serta definisi operasional.

BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Menyajikan gambaran umum perusahaan PT. PLN khususnya Kantor Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang yang meliputi seperti sejarah singkat perusahaan, visi dan misi, struktur organisasi, keterkaitan dengan sistem yang lain dalam organisasi, dan data karakteristik responden

BAB V PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN

Merupakan analisis dan pembahasan dari penelitian tentang pengaruh kompensasi dan jenjang karir terhadap kinerja karyawan PT. PLN Kantor Distribusi Jakarta Raya Dan Tangerang serta analisis regresi berganda dan interpretasi hasil.

BAB VI PENUTUP

Sebagai bab terakhir atau penutup, pada bab ini akan diuraikan mengenai kesimpulan yang merupakan penyajian singkat dari keseluruhan hasil penelitian yang diperoleh dalam pembahasan juga mengenai keterbatasan serta saran yang diberikan kepada peneliti selanjutnya yang tertarik meneliti hal yang sama