

BAB I

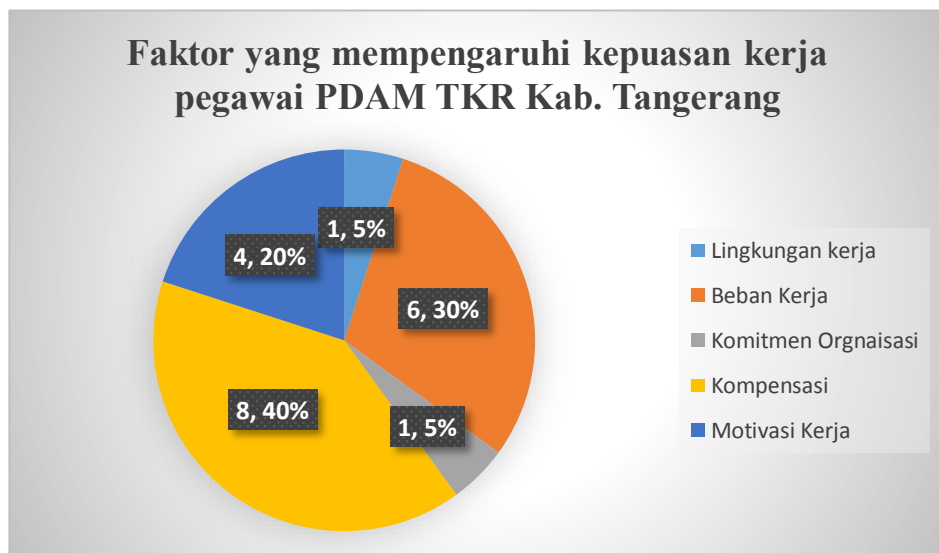
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia memainkan peranan yang menentukan dalam kehidupan sebuah organisasi, yaitu seberapa baik kinerja organisasi itu, seberapa baik strategi organisasi dapat dilaksanakan, dan seberapa jauh tujuan yang telah ditentukan dapat dicapai (Suparyadi, 2015:1). Untuk mewujudkan tujuan tersebut, sebuah organisasi ataupun perusahaan pastinya membutuhkan tenaga kerja. Unsur MSDM itu sendiri adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggih (Hasibuan, 2014:10).

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor dalam mendapatkan dan mencapai hasil kerja yang maksimal. Apabila pegawai merasa puas maka akan berdampak baik untuk perkembangan perusahaan. Namun sebaliknya, apabila pegawai merasa tidak puas maka hasilnya pun berdampak buruk pada perusahaan.

Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kerta Raharja Kabupaten Tangerang (PDAM TKR) adalah salah satu perusahaan milik daerah (BUMD) yang memberikan jasa dan pelayanan pendistribusian air bersih di daerah Tangerang. PDAM TKR Kab. Tangerang beralamatkan di Jl. Kisamaun No.204, Babakan, Kec. Tangerang, Kota Tangerang. Menurut *pra-survey* yang dilakukan kepada 20 orang pegawai PDAM TKR Kab. Tangerang, faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja sebagai berikut :



Sumber : *Pra-survey* (Data Diolah Oleh Peneliti, 2016)

Gambar 1.1

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai PDAM TKR Kab. Tangerang

Hasil dari *pra-survey* diatas dan penelitian yang dilakukan dengan mewawancarai kepala bagian kepegawaian bahwa permasalahan yang harus mendapat perhatian lebih dari perusahaan untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai adalah beban kerja sebesar 30% atau sebanyak 6 orang. Pegawai yang memilih beban kerja mengatakan bahwa beban kerja tidak seimbang dan waktu yang diberikan untuk menyelesaikan tugas terkadang sedikit. Selanjutnya yaitu kompensasi sebesar 40% atau sebanyak 8 orang.

Pegawai yang memilih kompensasi mengatakan bahwa gaji tidak sesuai dengan beban kerja yang diterima, dan motivasi sebesar 20% atau sebanyak 4 orang. Pegawai yang memilih motivasi mengatakan bahwa kurangnya dorongan semangat dan perhatian dari pimpinan sehingga membuat karyawan kurang terdorong untuk melakukan tugas-tugasnya dengan baik.

Masih adanya pegawai yang mengalami kecemburuan sosial dari segi beban kerja. Beban kerja yang diterima oleh masing-masing pegawai terkadang tidak seimbang. Ada beberapa pegawai yang mendapatkan pekerjaan terlalu banyak dan bahkan ada yang terlalu sedikit. Beban kerja yang *over* dan pembagian *job desk* yang tidak seimbang dikarenakan karena kekurangan sdm. Pegawai yang mendapatkan pekerjaan yang berlebih cenderung mengalami tekanan mental dan fisik yang lebih besar. Akibatnya pegawai tersebut tidak bisa menyelesaikan tugasnya sesuai dengan target. Menurut Pontoh (2014) beban kerja berpengaruh signifikan tetapi berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh negatif dari beban kerja terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut mengindikasikan bahwa beban kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, semakin tinggi beban kerja semakin menurun tingkat kepuasan kerja.

Pegawai yang mendapatkan tugas pekerjaan hanya sedikit membuat mereka bosan dan tidak tertantang. Beban kerja ini mengacu pada MUKI (Manajemen Unit Kerja Individu), setiap pegawai dapat dilihat apakah mereka dapat menyelesaikan tugasnya tepat waktu dan tepat target atau tidak.

Terkadang waktu yang diberikan dalam menyelesaikan tugas terlalu sedikit. MUKI tersebut merupakan target yang harus diselesaikan oleh masing-masing karyawannya.

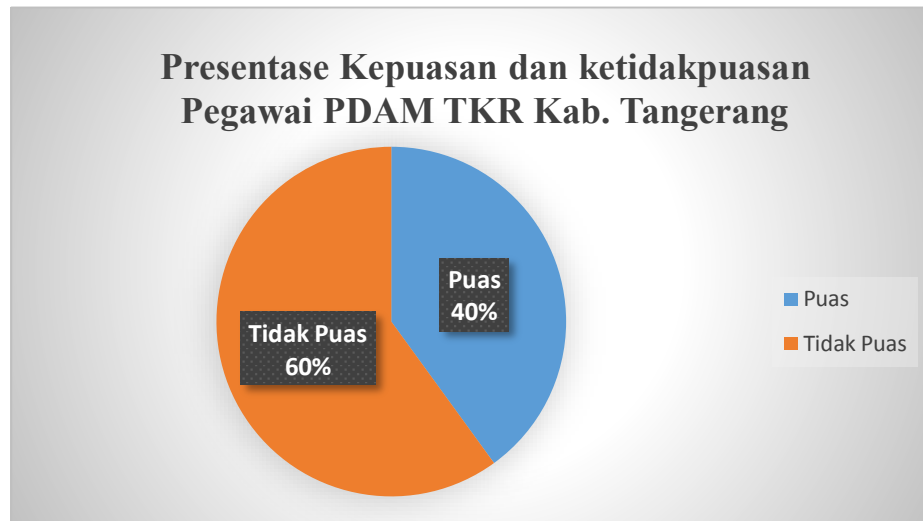
Gaji yang diterapkan oleh PDAM sebenarnya sudah mengikuti gaji PNS Kota Tangerang, tetapi kenyataannya setelah gaji pokok PNS mengalami kenaikan, gaji pokok PDAM yang merupakan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) tidak mengikuti kenaikan gaji pokok PNS. Gaji pokok yang diterima PDAM masih dibawah gaji pokok PNS. Menurut Kasubag Kepegawaian kira-kira gaji pokok untuk pegawai yang baru masuk di Pemda dengan golongan 3A atau setara dengan S1 adalah sebesar Rp 3.500.000,-. Sedangkan gaji pokok untuk pegawai S1 yang baru masuk di BUMD sebesar Rp 2.800.000,-. Terlihat bahwa gaji pokok PDAM masih dibawah PNS walaupun sebenarnya gaji yang diterapkan sudah mengikuti gaji PNS.

Banyak pegawai yang mengeluhkan akan hal itu, ditambah lagi gaji yang diterima oleh pegawai tidak disesuaikan dengan beban kerja yang didapat yaitu sama besarnya tidak dibedakan. Tidak hanya itu, gaji yang diterima oleh wanita dan pria berbeda. Pegawai pria akan mendapatkan tunjangan suami, istri, dan anak. Sedangkan untuk pegawai wanita hanya mendapatkan tunjangan istri dan anak saja, kecuali ada keterangan suami tidak bekerja maka akan mendapatkan tunjangan suami. Gaji yang dibedakan dari tunjangan tersebut, berlaku dalam peraturan baru Nomor 3 Tahun 2014 tentang Kepegawaian. Sebelum peraturan baru diterbitkan, pegawai yang berstatus suami dan istri diperbolehkan untuk bekerja dalam satu perusahaan

tanpa dibedakan tunjangannya. Setelah adanya peraturan baru, pegawai tidak dibolehkan untuk bekerja dalam satu perusahaan dengan status suami dan istri, harus ada salah satu pihak yang keluar dari perusahaan. Walaupun demikian, masih ada beberapa pasangan saja yang diperbolehkan bekerja dalam satu perusahaan dengan mengacu pada peraturan yang lama.

Kasmir (2016:255) mengungkapkan bahwa kompensasi juga memiliki hubungan yang erat dengan kepuasan kerja karyawan. Artinya jika kompensasi meningkat maka karyawan akan bertambah puas, sehingga berusaha untuk bekerja dengan sebaik-baiknya dan hal ini akan berdampak kepada variabel lainnya. Namun demikian pula jika kompensasi tidak diberikan atau meningkat, maka kepuasan kerja menurun dan akan menimbulkan efek negatif bagi perusahaan.

Menurut hasil wawancara dengan beberapa pegawai menyimpulkan bahwa mereka sebenarnya merasa tidak puas dan sedikit tidak adil, tapi hanya mengutarakannya kepada pegawai satu dengan yang lainnya. Hasil ketidakpuasan pegawai diperkuat dengan *pra-survey* yang dilakukan kepada 20 orang sebagai berikut :



Sumber : Pra-survey (Data Diolah Oleh Peneliti, 2016)

Gambar 1.2

Presentase Kepuasan dan Ketidakpuasan Pegawai PDAM TKR Kab. Tangerang

Presentase ketidakpuasan pegawai sebesar 60% dan kepuasan pegawai sebesar 40%. Ini menandakan bahwa masih banyaknya pegawai yang tidak puas akan beban kerja, kompensasi, dan motivasi. Ketidakpuasan tersebut didukung dengan motivasi yang masih kurang, seperti dorongan kerja dari atasan langsung kepada pegawainya.

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan diatas, maka penulis tertarik untuk membuat penelitian tugas akhir yang berjudul **“Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PDAM TKR Kab. Tangerang”**.

1.2 Identifikasi Masalah dan Pembatasan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka identifikasi masalahnya adalah sebagai berikut :

1. Tidak seimbang beban kerja yang di dapat masing-masing pegawai sehingga muncul kecemburuan sosial.
2. Pegawai yang mendapatkan beban kerja terlalu sedikit cenderung merasa bosan.
3. Masih adanya tugas pekerjaan yang selesai tapi belum mencapai target yang ditentukan dalam MUKI (Manajemen Unit Kerja Individu).
4. Waktu untuk menyelesaikan tugas terkadang terlalu sedikit.
5. Kekurangan sdm membuat beban kerja *over* dan pembagian *job desk* yang tidak seimbang.
6. Beban kerja yang berlebih atau yang terlalu sedikit tidak mempengaruhi besarnya gaji yang mereka terima, yaitu sama besarnya.
7. Walaupun gaji sudah mengikuti PNS, namun gaji pokok yang diterima masih dibawah gaji pokok PNS.
8. Kurangnya dorongan semangat dan perhatian dari pimpinan sehingga membuat karyawan kurang terdorong untuk melakukan tugas-tugasnya dengan baik.

1.2.2 Pembatasan Masalah

Pembatasan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Penulis membatasi penelitian ini dengan fokus meneliti variabel Beban Kerja, Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja.
2. Penelitian ini hanya dilakukan pada pegawai tetap PDAM TKR Kab. Tangerang.

1.3 Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh langsung antara beban kerja terhadap motivasi kerja pegawai PDAM TKR Kab. Tangerang ?
2. Apakah terdapat pengaruh langsung antara kompensasi terhadap motivasi kerja pegawai PDAM TKR Kab. Tangerang ?
3. Apakah terdapat pengaruh langsung antara beban kerja terhadap kepuasan kerja pegawai PDAM TKR Kab. Tangerang ?
4. Apakah terdapat pengaruh langsung antara kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai PDAM TKR Kab. Tangerang ?
5. Apakah terdapat pengaruh langsung antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai PDAM TKR Kab. Tangerang ?
6. Apakah terdapat pengaruh tidak langsung antara beban kerja terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja pegawai PDAM TKR Kab. Tangerang ?
7. Apakah terdapat pengaruh tidak langsung antara kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja pegawai PDAM TKR Kab. Tangerang ?

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh langsung antara beban kerja terhadap motivasi kerja pegawai PDAM TKR Kab. Tangerang.
2. Untuk mengetahui pengaruh langsung antara kompensasi terhadap motivasi kerja pegawai PDAM TKR Kab. Tangerang.

3. Untuk mengetahui pengaruh langsung antara beban kerja terhadap kepuasan kerja pegawai PDAM TKR Kab. Tangerang.
4. Untuk mengetahui pengaruh langsung antara kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai PDAM TKR Kab. Tangerang.
5. Untuk mengetahui pengaruh langsung antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai PDAM TKR Kab. Tangerang.
6. Untuk mengetahui pengaruh tidak langsung antara beban kerja terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja pegawai PDAM TKR Kab. Tangerang.
7. Untuk mengetahui pengaruh tidak langsung antara kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja pegawai PDAM TKR Kab. Tangerang.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

1. Penelitian ini bermanfaat untuk mengembangkan keilmuan dalam bidang Sumber Daya Manusia khususnya tentang Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.
2. Sebagai sumbangan penting untuk memperluas wawasan dan dapat dijadikan sebagai rujukan penelitian selanjutnya.

1.5.2 Manfaat Praktis

1. Bagi PDAM TKR Kab.Tangerang

Sebagai informasi, masukan, ataupun saran untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja para pegawainya serta memperhatikan gaji yang disesuaikan dengan beban kerja pegawainya.

2. Bagi Penulis

Sebagai langkah awal dalam menerapkan ilmu dan teori Manajemen Sumber Daya Manusia dalam membuat penelitian ini dan menambah wawasan mengenai beban kerja dan kompensasi yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

3. Bagi Akademis

Dapat dijadikan acuan dan sumber informasi dalam membuat penelitian selanjutnya.