

BAB I

PENDAHULUAN

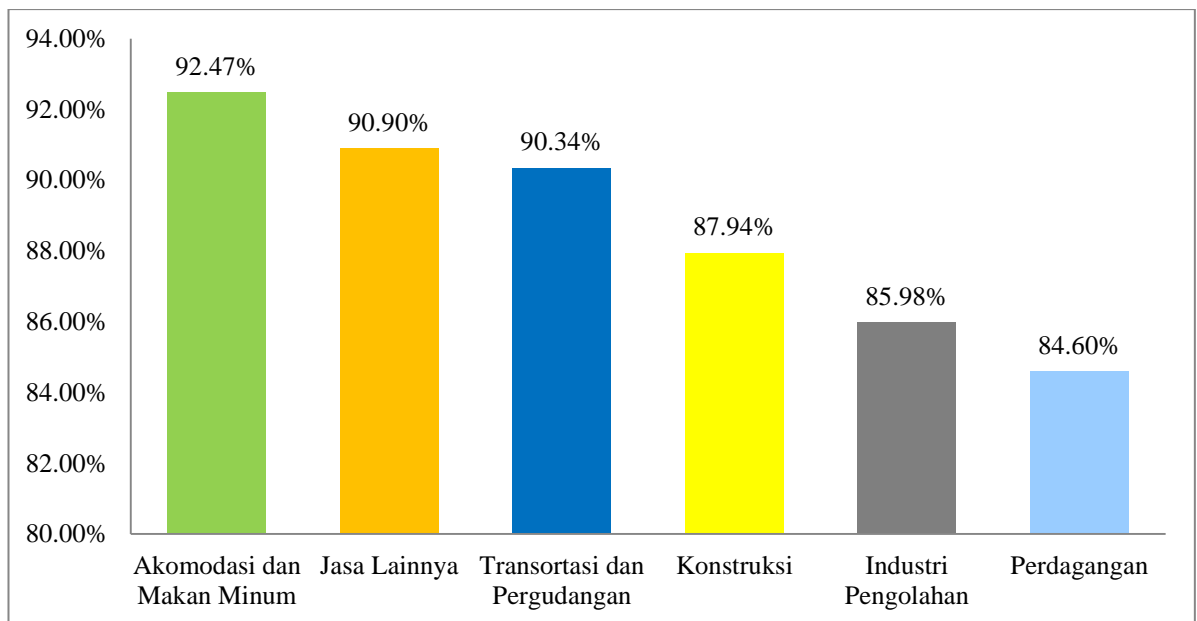
I.1 Latar Belakang

Pada masa pandemi Covid-19 ditandai dengan timbulnya virus baru yang memberi banyak dampak dan membuat seluruh dunia terkena akibat dari adanya penyebaran virus tersebut (Hamdi, Asrin, & Fahrudin, 2021). Akibat yang ditimbulkan dari virus tersebut membuat keberadaan sumber daya manusia (SDM) di dalam organisasi atau perusahaan terkena dampaknya, eksistensi SDM di dalam organisasi atau perusahaan memiliki peranan yang penting karena memegang peran besar dalam melakukan aktivitas kerja di tengah pandemi Covid-19. Pengelolaan SDM yang dilakukan secara efektif dan efisien dapat memberi pengaruh pada pertumbuhan organisasi atau perusahaan di masa pandemi Covid-19 atau di masa yang akan datang dalam mencapai visi dan misi organisasi atau perusahaan (Hartanto & Turangan, 2021). Secara umum, organisasi atau perusahaan tidak sekadar mengharapkan SDM yang mempunyai bakat dan keterampilan, tetapi juga mereka yang dapat menganggap serius dan memiliki keinginan untuk mencapai hasil yang terbaik (Sholihin, 2021).

SDM merupakan salah satu komponen terpenting dari suatu perusahaan sebagai salah satu pendukung untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan dapat menentukan keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan (Mangkunegara, 2017, hlm. 5). SDM dengan kualitas yang baik merupakan salah satu hal bermanfaat bagi organisasi atau perusahaan dalam mendukung aktivitas yang akan dilakukan dan dapat bertahan dalam persaingan. Penerapan SDM yang optimal penting dilakukan dengan adanya peran manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang baik dalam membantu jalannya organisasi atau perusahaan (Kasmir, 2016, hlm. 5).

MSDM memiliki peranan penting bagi suatu organisasi atau perusahaan dalam melakukan perencanaan, pengarahan, dan pengelolaan karyawan agar secara produktif dapat mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. MSDM dapat melakukan proses pengelolaan berbagai masalah yang ada di dalam lingkungan

kerja suatu organisasi atau perusahaan yang dapat mendukung berbagai kegiatan untuk mencapai keberhasilan organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan. Terwujudnya keberhasilan guna mencapai tujuan organisasi atau perusahaan, MSDM memberikan kepastian kepada organisasi atau perusahaan untuk memiliki tenaga kerja yang tepat di tempat yang tepat, waktu yang tepat, serta mempunyai kemampuan dalam mengerjakan pekerjaan yang nantinya akan memberikan hasil bagi organisasi atau perusahaan secara efektif dan efisien (Hasibuan, 2017, hlm. 14). Tanpa mempunyai kemampuan MSDM yang baik, kemampuan organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan dapat terhambat. MSDM dalam melakukan pengelolaan memiliki peranan penting agar dapat memberikan kepuasan kerja terhadap SDM yang ada (Chaerani & Nimran, 2018; Ramadanita & Kasmiruddin, 2018).



Sumber: Badan Pusat Statistik (2020)

Gambar 1. Grafik Penurunan Pendapatan Menurut Lapangan Usaha Dampak Pandemi Covid-19

Dari gambar 1 dapat dilihat grafik yang diperoleh berdasarkan hasil survei Badan Pusat Statistik (2020), pandemi Covid-19 memberikan dampak pada penurunan pendapatan di beberapa sektor usaha, salah satunya adalah sektor

konstruksi. Penurunan pendapatan yang terjadi pada sektor konstruksi ini disebabkan oleh kurangnya kemajuan proyek yang bisa ditagihkan ke pelanggan yang berdampak pada kepuasan kerja yang kurang optimal (Nadella & Rahadi, 2020). Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor utama dalam suatu organisasi atau perusahaan (Mangkunegara, 2017, hlm. 117). Kepuasan kerja karyawan yang belum optimal ini disebabkan oleh adanya beberapa faktor yang memberi pengaruh, maka dalam meningkatkan rasa kepuasan kerja karyawan pada pekerjaannya organisasi atau perusahaan dapat menggunakan banyak cara untuk meningkatkan kepuasan kerja dengan memberikan pendidikan dan pelatihan, membangun lingkungan kerja yang kondusif, mempunyai hubungan yang baik antara bawahan dan atasan, dan pemberian kompensasi yang sesuai agar menumbuhkan rasa kepuasan kerja dalam melaksanakan tanggung jawab yang sudah diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada karyawan (Italina & Fakhrurrazi, 2020).

Faktor pendukung dalam membangun kepuasan kerja yang optimal, organisasi atau perusahaan dapat memperhatikan pemberian kompensasi untuk karyawan dengan baik (Mabaso & Dlamini, 2017). Kompensasi diberikan kepada karyawan berupa penghargaan atas pekerjaan yang telah dilakukannya kepada perusahaan. Besaran balas jasa yang diterima oleh karyawan telah ditentukan dan karyawan mengetahui besaran balas jasa atau kompensasi yang diterima. Penyimpangan nominal dari pekerjaan yang dilakukan dapat menimbulkan salah satu masalah yang dapat mempengaruhi ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaan. Kompensasi dan kepuasan kerja memiliki hubungan yang saling memberikan dampak satu sama lain (Veriyani & Prasetio, 2018).

Faktor lain yang memberi pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik menjadi faktor penting bagi karyawan, karena segala hal yang ada di lingkungan atau sekitar karyawan dapat memberi pengaruh terhadap karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab terhadap tujuan organisasi atau perusahaan (Irma & Yusuf, 2020). Lingkungan kerja yang baik bermanfaat untuk mengurangi kejenuhan dalam kerja. Pencapaian tujuan utama organisasi atau perusahaan dapat tercapai salah satunya dengan adanya rasa kepuasan kerja dari karyawan dalam melaksanakan

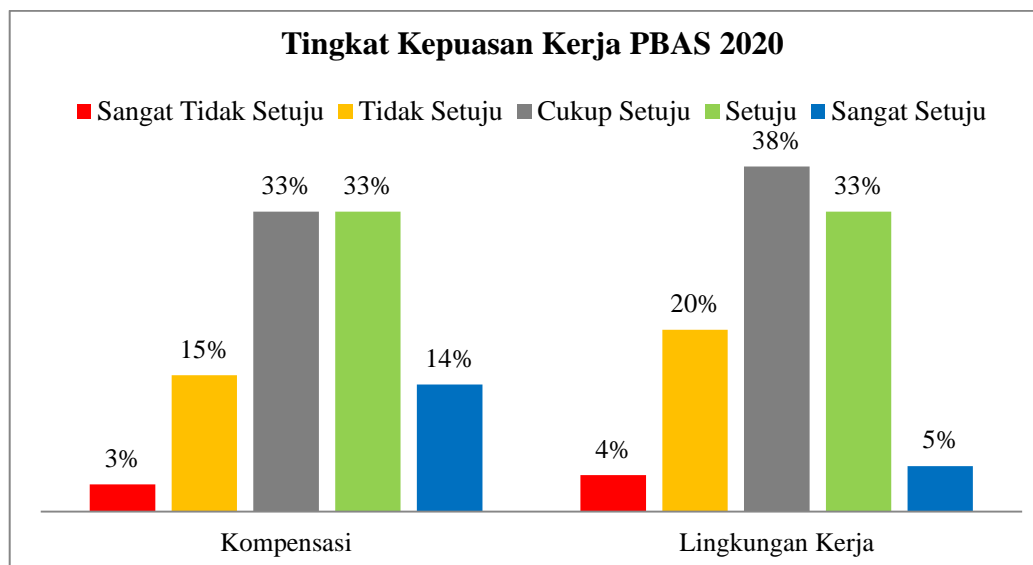
pekerjaan, untuk itu pentingnya lingkungan kerja yang mendukung. Lingkungan kerja memiliki dampak yang tidak kecil bagi kenyamanan karyawan karena secara langsung memberikan pengaruh pada kepuasan kerja karyawan (Lumintang, Pandowo, & Samadi, 2019).

Kepuasan kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor kompensasi dan lingkungan kerja (Listari & Bahrin, 2021). Kemudian, terdapat salah satu faktor lain yaitu *organizational citizenship behavior* (OCB). OCB merupakan bentuk perilaku karyawan yang bersifat sukarela dalam melakukan pekerjaan yang melebihi standar pekerjaannya. OCB memiliki peran utama dalam mencapai kepuasan kerja juga keberhasilan dan berjalannya suatu organisasi atau perusahaan, OCB adalah salah satu faktor penting untuk diperhatikan oleh organisasi atau perusahaan. Peningkatan peran OCB pada karyawan dapat membantu mencapai tujuan organisasi atau perusahaan (Supriadi *et al.*, 2019).

PT Patra Badak Arun Solusi (PBAS) merupakan anak perusahaan Perta Niaga yang di mana Perta Niaga tersebut adalah anak perusahaan PERTAMINA. Perseroan tersebut mengalami perubahan nama yang sebelumnya bernama PT Elnusa Petro Teknik. Perubahan nama pada perseroan tersebut dikarenakan adanya perkembangan pada kegiatan atau bisnis usaha yang dijalankan yang berawal mula bergerak di bidang pemeliharaan kilang dan sekarang perseroan ini memperluas bisnisnya di bidang penyedia jasa *engineering, procurement, construction*, dan *maintenance* (EPC&M). Pada industri migas, petro kimia dan industri lainnya yang sejenis, sebagai penyedia *operation dan maintenance, plant services*, pelatihan dan pendidikan, serta *engineering, procurement, construction* (EPC). PBAS memiliki wilayah kerja operasional yang tersebar di Sumatra (Arun, Dumai, Pekanbaru, Tanjung Uban, Medan, dan Plaju), Kalimantan (Balikpapan dan Warukin), Jawa (Balongan, Cilacap, Surabaya, Tuban, Tasikmalaya, Malang, Balongan, dan Gresik), Sulawesi (Makassar dan Donggala), Nusa Tenggara (Waingapu dan Bali), dan Papua (Sorong) (PBAS, 2021).

Permasalahan yang terjadi di dalam PBAS yaitu mengenai kepuasan kerja yang belum optimal, di mana perusahaan penting melakukan perbaikan dan peninjauan kembali terhadap karyawan agar mencapai kepuasan kerja yang optimal. Tingkat kepuasan kerja yang baik penting untuk mencapai tujuan

perusahaan. Beberapa faktor masalah yang mendukung ketidakpuasan kerja di PBAS adalah kompensasi dan lingkungan kerja. PBAS melakukan survei kepuasan kerja yang bertujuan untuk menilai kepuasan kerja serta mengetahui penilaian karyawan terhadap kebijakan yang telah dijalankan oleh pihak manajemen perusahaan selama ini. Survei yang dilakukan dapat dijadikan sebagai masukan bagi manajemen PBAS dalam menentukan langkah dan kebijakan.



Sumber: Laporan Survei Kepuasan Kerja PBAS (2020)

Gambar 2. Grafik Tingkat Kepuasan Kerja PBAS Tahun 2020

Dari gambar 2 dapat dilihat grafik berdasarkan laporan survei kepuasan kerja PBAS (2020) menunjukkan hasil kepuasan kerja yang belum optimal. Hal ini berdasarkan hasil survei di mana karyawan yang memilih kategori setuju dan sangat setuju belum mencapai target di atas 60%. Hal ini didukung dengan adanya karyawan yang masih memilih kategori sangat tidak setuju dan tidak setuju dari kompensasi sebesar 18% dan lingkungan kerja sebesar 24%. Menurut analisis Divisi Sumber Daya Manusia PBAS mengungkapkan bahwa pentingnya melakukan peninjauan kembali dan melakukan perbaikan terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Survei kepuasan kerja merupakan suatu hal penting, baik untuk karyawan maupun perusahaan. Bagi perusahaan, survei kepuasan kerja merupakan hal penting untuk mengevaluasi faktor-faktor apa saja yang belum maksimal. Bagi karyawan, survei kepuasan kerja seperti penyampaian

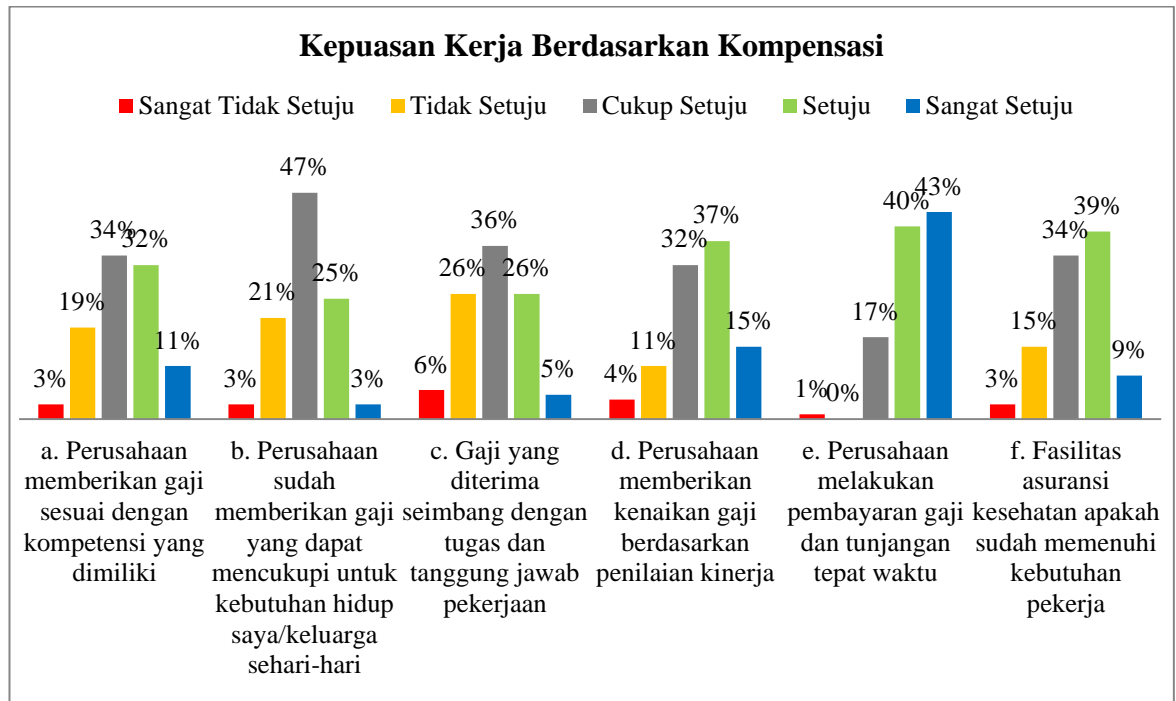
Fanisya Rahmadina Putri, 2021

PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT PATRA BADAK ARUN SOLUSI

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Manajemen

[www.upnvj.ac.id – www.library.upnvj.ac.id – www.repository.upnvj.ac.id]

umpan balik atas kendala atau masalah yang diterima selama masa kerja (Sunarta, 2019).

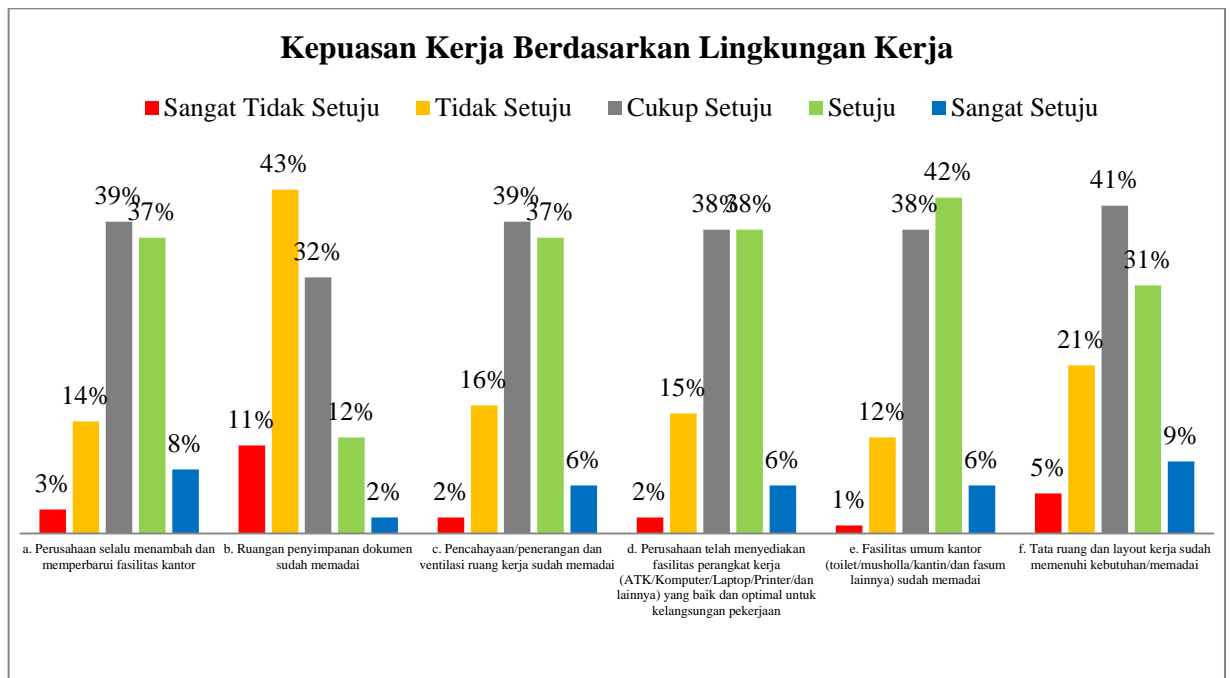


Sumber: Laporan Survei Kepuasan Kerja PBAS (2020)

Gambar 3. Grafik Kepuasan Kerja Berdasarkan Kompensasi

Dari gambar 3 dapat dilihat grafik berdasarkan kompensasi yang diperoleh dari laporan survei kepuasan kerja PBAS (2020) terdapat enam indikator yaitu kebutuhan gaji sesuai dengan kompetensi, gaji yang diberikan perusahaan mencukupi untuk kebutuhan hidup sehari-hari, gaji yang diterima seimbang dengan tugas dan tanggung jawab pekerjaan, kenaikan gaji berdasarkan penilaian kinerja, pembayaran gaji dan tunjangan tepat waktu, dan asuransi kesehatan sudah memenuhi kebutuhan karyawan. Berdasarkan data laporan survei kepuasan kerja PBAS (2020) dapat disimpulkan bahwa sebesar 48% karyawan memilih kategori setuju dan sangat setuju dengan kompensasi yang diberikan saat ini, 33% karyawan memilih kategori cukup setuju dengan kompensasi yang diberikan saat ini, dan 19% karyawan memilih kategori tidak setuju dan sangat tidak setuju karena merasa tidak puas dengan kompensasi yang diberikan saat ini. Menurut analisis Divisi Sumber Daya Manusia PBAS mengungkapkan bahwa adanya

beberapa permasalahan pada karyawan terkait pemberian kompensasi sehingga belum tercapai kepuasan kerja yang optimal. Kompensasi yang dimaksud seperti fasilitas asuransi kesehatan yang masih kurang (rawat jalan, dan lain-lain), dan berkaitan dalam struktur gaji, untuk tunjangan daerah masih berubah-ubah.



Sumber: Laporan Survei Kepuasan Kerja PBAS (2020)

Gambar 4. Grafik Kepuasan Kerja Berdasarkan Lingkungan Kerja

Dari gambar 4 dapat dilihat grafik berdasarkan lingkungan kerja yang diperoleh dari laporan survei kepuasan kerja PBAS (2020) terdapat enam indikator yaitu perusahaan menambah dan memperbaiki fasilitas kantor, ruangan penyimpanan dokumen sudah memadai, pencahayaan atau penerangan dan ventilasi ruang kerja sudah memadai, menyediakan fasilitas perangkat kerja (alat tulis kantor, komputer, laptop, *printer*, dan lainnya) yang baik dan optimal untuk kelangsungan pekerjaan, fasilitas umum kantor (toilet, musala, kantin, dan fasilitas umum lainnya) sudah memadai, dan tata ruang dan *layout* kerja sudah memenuhi kebutuhan atau memadai. Berdasarkan data laporan survei kepuasan kerja PBAS (2020) dapat disimpulkan bahwa sebesar 38% karyawan memilih kategori setuju dan sangat setuju puas dengan lingkungan kerja saat ini, 38% karyawan memilih kategori cukup setuju dengan lingkungan kerja saat ini, dan

Fanisya Rahmadina Putri, 2021

PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT PATRA BADAQ ARUN SOLUSI

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Manajemen

[www.upnvj.ac.id – www.library.upnvj.ac.id – www.repository.upnvj.ac.id]

24% karyawan memilih kategori tidak setuju dan sangat tidak setuju karena merasa tidak puas dengan lingkungan kerja saat ini.

Menurut analisis Divisi Sumber Daya Manusia PBAS mengungkapkan bahwa adanya beberapa permasalahan pada karyawan terkait lingkungan kerja sehingga belum tercapai kepuasan kerja yang optimal. Lingkungan kerja yang dimaksud seperti pentingnya melakukan penambahan fasilitas penunjang kerja yang terdiri dari *printer* warna, *scanner*, ruang atau lemari penyimpanan dokumen, baik meja dan ruang kerja penting untuk melakukan perluasan, kebersihan toilet dan *pantry* lebih diperhatikan kembali, menambahkan tempat pembuangan sampah di area kerja, melakukan perbaikan pada jaringan internet baik *WIFI* maupun *LAN* saat *meeting online* karena selalu terganggu, mesin *foto copy* yang ada saat ini sudah tidak layak guna (beberapa rusak), sehingga penting melakukan pembaharuan atau perbaikan, *air conditioner* (AC) yang bermasalah di beberapa area kerja, sehingga penting melakukan perbaikan atau pembaharuan, dan melakukan penambahan *server* pada setiap fungsi. Menurut hasil wawancara dengan Manajer Sumber Daya Manusia PBAS terkait dalam lingkungan kerja non fisik adalah penting untuk meningkatkan hubungan kerja yang baik antar karyawan di dalam lingkungan kerja agar menciptakan kenyamanan dalam bekerja.

Menurut hasil wawancara dengan Manajer Sumber Daya Manusia PBAS terdapat permasalahan yang terkait dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) yaitu adanya pelimpahan pekerjaan orang lain dari atasan kepada karyawan. Pekerjaan tersebut bukan suatu kewajiban yang harus dikerjakan oleh karyawan dan penerimaan pekerjaan tersebut bukan berdasarkan inisiatif atau sukarela dari karyawan tersebut. Hal ini disebabkan karena adanya kebutuhan atasan untuk mendapatkan hasil pekerjaan yang selesai sesuai dengan target. Atasan kemudian menunjuk karyawan yang dapat dipercaya untuk mengerjakan pekerjaan dengan waktu yang cepat dan memberikan hasil yang maksimal. Namun, pelimpahan pekerjaan orang lain dari atasan ini tidak akan secara langsung diberikan. Terdapat pertimbangan terlebih dahulu berdasarkan beban kerja karyawan tersebut. Permasalahan lain terkait OCB di dalam PBAS adalah masih terdapat karyawan yang belum dapat mengikuti perubahan yang terjadi di

dalam perusahaan dengan baik dan belum memiliki sikap inisiatif dengan cepat tanggap dalam memberikan rekomendasi terhadap perbaikan untuk mencapai kemajuan perusahaan. Target yang ingin dicapai oleh PBAS adalah memiliki karyawan yang dapat mengikuti perubahan yang terjadi di perusahaan dengan baik dan dapat memiliki sikap inisiatif dalam menyelesaikan suatu masalah dengan memberikan rekomendasi perbaikan kepada perusahaan. Secara umum PBAS belum pernah melakukan analisis OCB pada karyawan secara menyeluruh. Sehingga, belum ada penggunaan indikator khusus untuk mengidentifikasi OCB pada karyawan PBAS.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Italina & Fakhurrazi (2020) menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja memberikan pengaruh positif yang cukup berarti pada kepuasan kerja. Sepaham dengan penelitian Emily & Kadang (2020) yang menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif yang cukup berarti pada kepuasan kerja. Berlainan dengan itu, penelitian milik Veri & Rahayu (2017) menunjukkan bahwasanya kompensasi tidak memberikan pengaruh pada kepuasan kerja. Kemudian, penelitian Ayuhana, *et al.* (2018) yang memperlihatkan hasil bahwasanya lingkungan kerja tidak memberikan pengaruh pada kepuasan kerja. Penelitian Lestari & Ghaby (2018) serta Chaerani & Nimran (2018) memperlihatkan hasil bahwasanya OCB memberikan pengaruh positif yang cukup berarti pada kepuasan kerja, berlainan dengan penelitian Mendo (2016) yang menunjukkan bahwasanya OCB memberikan pengaruh negatif yang tidak cukup berarti pada kepuasan kerja.

Penelitian ini dilakukan berdasarkan hasil fenomena yang terjadi dan adanya penelitian terdahulu mengenai kepuasan kerja. Selain itu, berdasarkan *research gap* yang ditemukan di dalam penelitian terdahulu, peneliti berminat untuk meneliti lebih mendalam mengenai “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Patra Badak Arun Solusi”.

I.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, perumusan masalah yang didapatkan dan dibahas oleh peneliti yakni:

1. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT Patra Badak Arun Solusi?
2. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Patra Badak Arun Solusi?
3. Apakah terdapat pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap kepuasan kerja karyawan PT Patra Badak Arun Solusi?

I.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui dan membuktikan pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT Patra Badak Arun Solusi.
2. Mengetahui dan membuktikan pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Patra Badak Arun Solusi.
3. Mengetahui dan membuktikan pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap kepuasan kerja karyawan PT Patra Badak Arun Solusi.

I.4 Manfaat Hasil Penelitian

Penelitian ini bermanfaat bagi berbagai kelompok. Lebih jelasnya, manfaat penelitian dijabarkan sebagai berikut:

1. Aspek Teoritis

Informasi dalam penelitian diharapkan dapat menambah wawasan dalam pengembangan ilmu pengetahuan bidang manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai implementasi pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan *organizational citizenship behavior* terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. Aspek Praktis

a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan referensi yang dapat dijadikan sebagai bahan pemikiran atau pertimbangan bagi PT Patra Badak Arun

Solusi dalam menanggulangi masalah sumber daya manusia yang menyangkut kompensasi, lingkungan kerja, *organizational citizenship behavior*, dan kepuasan kerja karyawan.

b. Bagi Pihak Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan dorongan suatu proses dalam pembelajaran dan pengaplikasian yang khususnya dalam ilmu manajemen sumber daya manusia serta dapat dijadikan sebagai pedoman bagi penelitian selanjutnya dengan tema yang sama atau variabel yang lebih diperluas.

c. Bagi Peneliti

Penelitian ini bermanfaat sebagai salah satu perantara dalam mempraktikkan teori-teori yang didapat selama perkuliahan, sehingga peneliti dapat memperluas penelitian dan mengetahui masalah-masalah yang dihadapi oleh PT Patra Badak Arun Solusi.