

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Komponen terpenting sebuah perusahaan pada saat melaksanakan kegiatan operasional adalah sumber daya manusianya. Tentunya mereka harus berkualitas dan kompeten, mempunyai pengetahuan, keterampilan serta pengalam kerja. Dengan kompetensi tersebut maka andil sumber daya manusia terhadap upaya perusahaan dalam menggapai target dan tujuan semakin nyata. Disamping itu perusahaan perlu memastikan tingkat kepuasan kerja karyawan dalam kondisi baik. Karena dengan kepuasan kerja, karyawan akan termotivasi dan bersemangat menyelesaikan tugas dan kewajibannya sehingga dapat berpengaruh serta berperan aktif dalam upaya untuk memajukan perusahaan.

PT. Kereta Api Indonesia (Persero) merupakan badan usaha milik negara yang bergerak dalam jasa transportasi kereta api dengan produk utama menyediakan layanan angkutan penumpang dan barang. Dalam operasionalnya setiap perjalanan kereta api selalu berpedoman pada Grafik Perjalanan Kereta Api (GAPEKA) yang pelaksanaannya melibatkan koordinasi antara Pengendali Perjalanan Kereta Api Pusat (PPKP), Masinis serta Pengatur Perjalanan Kereta Api.

Pengatur Perjalanan Kereta Api (PPKA) adalah petugas stasiun yang memiliki tanggungjawab penuh terhadap operasi perjalanan kereta api dimana segala tindakan yang dilakukan harus berdasar pada aturan demi terciptanya pengaturan yang aman, lancar dan terkendali. Dalam pengaturannya, PPKA

melakukan tindakan pengoperasian peralatan persinyalan, pengamanan petak jalan serta menerima dan memberangkatkan kereta api di stasiunnya.

Dalam melaksanakan tugas yang terkait dengan keselamatan, PPKA dituntut untuk selalu fokus dan berkonsentrasi. Selain itu PPKA wajib memahami peraturan dinas dan standar operasional prosedur yang berlaku. Berdasarkan hasil pengamatan ditemukan fenomena dimana masih rendahnya kepuasan kerja PPKA. Hal itu terlihat dari rasa kurang peduli terhadap pentingnya meningkatkan pemahaman dan pengetahuan yang dapat menunjang keselamatan kerja. Salah satunya rasa malas dalam membaca peraturan dinas dan standar operasional prosedur yang berlaku. Hal itu terlihat dari hasil uji petik yang secara berkala diselenggarakan manajemen operasional Daop 2 Bandung.

**Tabel 1. 1 Nilai Uji Petik Online PPKA Daop 2 Bandung Tahun 2022**

<b>WILAYAH</b>	<b>TRIWULAN 1</b>	<b>TRIWULAN 2</b>	<b>TRIWULAN 3</b>	<b>RATA- RATA</b>	<b>TARGET NILAI</b>
2A BANDUNG	96,2	96,5	96,9	<b>96,53</b>	<b>100</b>
2B PURWAKARTA	97,2	96,5	97,2	<b>96,96</b>	<b>100</b>
2C TASIKMLAYA	96,4	96,3	96,7	<b>96,46</b>	<b>100</b>

Sumber : *Quality Control Operation 2C TSM* diolah peneliti (2022)

Tabel 1.1 di atas memperlihatkan hasil uji petik online PPKA Daop 2 Bandung wilayah 2A, 2B dan 2C. Materi yang diujikan didalam uji petik tersebut merupakan peraturan dinas dan standar operasional prosedur yang berkaitan dengan keselamatan perjalanan kereta api, sehingga target nilainya adalah 100. Semua wilayah belum mencapai target yang maksimal namun terlihat bahwa nilai PPKA Wilayah 2C merupakan yang terendah dengan nilai rata-rata 96,46. Artinya

semangat PPKA Wilayah 2C dalam memahami peraturan dinas dan standar operasional prosedur perlu ditingkatkan lagi.

Berikut tabel hasil penelitian pendahuluan terkait kepuasan kerja PPKA di Wilayah 2C Tasikmalaya melalui prasurvei dengan responden sebanyak 20 orang.

**Tabel 1. 2 Hasil Prasurvei Kepuasan Kerja**

	Pernyataan	Jawaban Responden			
		Setuju		Tidak Setuju	
		F	%	F	%
1	Karyawan merasa gaji yang diterima sesuai harapan dan kompetensi	4	20	16	80
2	Karyawan senang dengan dasar yang digunakan dalam pelaksanaan mutasi (promosi/demosi) di perusahaan	7	35	13	65
Rata – rata			<b>27,5</b>		<b>72,5</b>
Jumlah Responden = 20					

Tabel 1.2 di atas memperlihatkan kondisi kepuasan kerja PPKA Daop 2 Bandung Wilayah 2C Tasikmalaya. Hasil prasurvei tersebut menunjukkan bahwa masih rendahnya kepuasan kerja PPKA, sebanyak 80% karyawan menyatakan tidak setuju terhadap pernyataan gaji yang diterima sesuai harapan dan kompetensi. Selain itu 65% karyawan menyatakan tidak setuju terhadap pernyataan karyawan senang dengan dasar yang digunakan dalam pelaksanaan mutasi (promosi/demosi)

di perusahaan. Jawaban rata-rata responden menyatakan tidak setuju sebesar 72,5%. Data tersebut telah mewakili permasalahan kepuasan kerja.

Kompensasi karyawan memiliki potensi untuk mempengaruhi tingkat kepuasan kerja mereka. Dengan begitu perusahaan perlu memperhatikan kompensasi yang diberikan kepada karyawannya. Ditengah kondisi ekonomi yang sedang kembali tumbuh pasca pandemi covid 19, tentunya membuat pemenuhan kebutuhan akan semakin kompleks. Hal ini mengharuskan perusahaan untuk mengambil langkah yang tepat dalam upaya pemenuhan kompensasi karyawannya. Berdasarkan hasil pengamatan ditemukan fenomena bahwa kompensasi yang diterima PPKA masih belum sesuai dengan pekerjaannya. Hal itu terlihat dari data sebagai berikut:

**Tabel 1. 3 Data Emolumen Karyawan Daop 2 Bandung**

UNIT	JABATAN	NOMINAL EMOLUMEN PER BULAN
SDM	PELAKSANA	Rp. 200.000
ASET	PELAKSANA	Rp. 200.000
SARANA	PELAKSANA	> Rp. 200.000
OPERASIONAL	PELAKSANA(PPKA)	< Rp. 200.000

Sumber: Diolah peneliti (2022)

Tabel 1.3 di atas memperlihatkan bahwa pendapatan emolumen sebagai bentuk kompensasi selain gaji yang diterima setiap bulan oleh karyawan setingkat pelaksana. Emolumen yang diterima PPKA kurang dari Rp. 200.000 dimana nominal tersebut lebih kecil dari pelaksana pada unit lain. Padahal jumlah jam kerja PPKA relatif lebih tinggi karena pola dinas yang dijalani adalah pola menerus dengan 3 shift selama 24 jam yang dibagi menjadi 8jam per shift. Berbeda dengan

pola dinasan pelaksana pada unit SDM, Aset dan Sarana yang hanya 5 hari kerja dalam seminggu dengan jumlah 8 jam kerja per harinya.

Berikut tabel hasil penelitian pendahuluan terkait kompensasi PPKA di Wilayah 2C Tasikmalaya melalui prasurvei dengan responden sebanyak 20 orang.

**Tabel 1. 4 Hasil Prasurvei Kompensasi**

	Pernyataan	Jawaban Responden			
		Setuju		Tidak Setuju	
		F	%	F	%
1	Insentif yang didapatkan karyawan sesuai dengan pencapaian kerja selama ini.	4	20	16	80
2	Tunjangan yang didapatkan karyawan sesuai dengan pencapaian kerja selama ini.	6	30	14	70
3	Fasilitas yang didapatkan sesuai kebutuhan kerja karyawan.	8	40	12	60
Rata – rata			<b>30</b>		<b>70</b>
Jumlah Responden = 20					

Tabel 1.4 di atas memperlihatkan bahwa kompensasi PPKA Daop 2 Bandung Wilayah 2C Tasikmalaya cukup rendah. Sebanyak 80% menyatakan tidak setuju dengan pernyataan insentif yang didapatkan karyawan sesuai dengan pencapaian kerja selama ini. Sebanyak 70% menyatakan tidak setuju dengan pernyataan tunjangan yang didapatkan karyawan sesuai dengan pencapaian kerja

selama ini. Sedangkan 60% menyatakan tidak setuju dengan pernyataan fasilitas yang didapatkan sesuai kebutuhan kerja karyawan. Jawaban rata-rata responden menyatakan tidak setuju sebesar 70%. Data tersebut telah mewakili permasalahan kompensasi.

Permasalahan terkait kompensasi di atas didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Gustiandasari (2020) dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Selain kompensasi, kepuasan kerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh pelaksanaan mutasi kerja yang baik. Mutasi kerja menjadi upaya yang dilakukan perusahaan terhadap karyawannya agar dapat mengembangkan potensi dan keahliannya sehingga dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan. Disamping itu dengan adanya mutasi kerja dapat mengurangi tingkat kejenuhan karyawan karena terlalu lama menempati satu jabatan yang sama.

Dengan demikian mutasi kerja perlu dilakukan oleh setiap perusahaan agar karyawan terhindar dari kejenuhan yang mengakibatkan penurunan semangat dalam bekerja. Mutasi kerja diharapkan mampu meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan pengalaman karyawan terhadap suatu pekerjaan. Berdasarkan hasil pengamatan terlihat fenomena dimana proses mutasi kerja PPKA belum optimal dan kurang dinamis yang terlihat dari minimnya pelaksanaan mutasi kerja sehingga mengakibatkan rasa jenuh dalam bekerja. Hal itu terlihat dari data sebagai berikut:

**Tabel 1. 5 Data Mutasi Kerja PPKA Wilayah 2C Tasikmalaya**

Tahun	Mutasi PPKA	Jumlah PPKA	Presentase (%)
2020	2	44	4,5
2021	0	44	0
2022	2	44	4,5
<b>Total</b>	<b>4</b>		<b>9</b>

Sumber: Data diolah peneliti (2022)

Tabel 1.5 di atas memperlihatkan jika dalam tiga tahun terakhir pelaksanaan mutasi kerja PPKA Daop 2 Bandung Wilayah 2C Tasikmalaya cukup rendah. Selama tiga tahun terakhir hanya terdapat 4 orang PPKA yang mengalami mutasi. Padahal dari pengamatan yang dilakukan, tepatnya di Stasiun Besar Banjar mengalami kekurangan jumlah PPKA yang seharusnya berjumlah 4 orang namun hanya terpenuhi 3 orang. Selain menimbulkan kejenuhan, pelaksanaan mutasi di wilayah 2C Tasikmalaya belum optimal.

Berikut tabel hasil penelitian pendahuluan terkait mutasi kerja PPKA di Wilayah 2C Tasikmalaya melalui prasurvei dengan responden sebanyak 20 orang.

**Tabel 1. 6 Hasil Prasurvei Mutasi Kerja**

	Pernyataan	Jawaban Responden			
		Setuju		Tidak Setuju	
		F	%	F	%
1	Karyawan merasa mutasi yang dilakukan atas dasar kebutuhan organisasi	9	45	11	55

2	Karyawan merasa mutasi yang dilakukan telah mempertimbangkan keahlian karyawan	8	40	12	60
Rata – rata			<b>42,5</b>		<b>57,5</b>
Jumlah Responden = 20					

Tabel 1.6 di atas memperlihatkan bahwa mutasi kerja PPKA Daop 2 Bandung Wilayah 2C Tasikmalaya cukup rendah. Sebanyak 55% merasa tidak setuju jika mutasi yang dilakukan atas dasar kebutuhan organisasi. Sebanyak 60% merasa tidak setuju jika mutasi yang dilakukan telah mempertimbangkan keahlian karyawan. Jawaban rata-rata responden menyatakan tidak setuju sebesar 57,5%. Data tersebut telah mewakili permasalahan mutasi kerja.

Permasalahan terkait mutasi kerja di atas didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sedarmayanti dan Gun (2019) dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa mutasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, peneliti memiliki ketertarikan untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi dan Mutasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Studi Kasus PPKA Daop 2 Bandung Wilayah 2C Tasikmalaya”**



## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka peneliti telah mengidentifikasi beberapa masalah yaitu:

1. Masih rendahnya kepuasan kerja PPKA Daop 2 Bandung Wilayah 2C Tasikmalaya dimana kurang peduli terhadap pentingnya meningkatkan pemahaman dan pengetahuan yang dapat menunjang keselamatan kerja.
2. Masih belum sesuai kompensasi yang diterima dengan pekerjaan PPKA Daop 2 Bandung Wilayah 2C Tasikmalaya dimana pemberian tunjangan masih belum sebanding dengan pekerjaan.
3. Pelaksanaan mutasi kerja PPKA Daop 2 Bandung Wilayah 2C Tasikmalaya belum optimal dan kurang dinamis terlihat dari minimnya pelaksanaan mutasi yang mengakibatkan kejenuhan.

## **1.3 Pembatasan Masalah**

Peneliti melakukan pembatasan masalah dengan tujuan lebih memfokuskan pada permasalahan yang ada sehingga topik pembahasan dapat sesuai dengan target penelitian.

Pembatasan masalah dalam penelitian ini dilakukan dengan menetapkan objek penelitian yaitu kompensasi, mutasi kerja dan kepuasan kerja dengan subyek penelitian adalah pengatur perjalanan kereta api. Sedangkan unit analisisnya yaitu PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 2 Bandung Wilayah 2C Tasikmalaya

## **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang dan identifikasi masalah, maka ada beberapa hal yang akan menjadi pembahasan utama dalam penelitian ini. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Bagaimana kondisi Kompensasi, Mutasi Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Studi Kasus PPKA Daop 2 Bandung Wilayah 2C Tasikmalaya.
2. Bagaimana pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Studi Kasus PPKA Daop 2 Bandung Wilayah 2C Tasikmalaya.
3. Bagaimana pengaruh Mutasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Studi Kasus PPKA Daop 2 Bandung Wilayah 2C Tasikmalaya.
4. Bagaimana pengaruh Kompensasi dan Mutasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Studi Kasus PPKA Daop 2 Bandung Wilayah 2C Tasikmalaya.

## **1.5 Maksud dan Tujuan Penelitian**

### **1.5.1 Maksud Penelitian**

Peneliti bermaksud untuk mendapatkan data serta informasi yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas akhir, serta mencari tahu pengaruh kompensasi dan mutasi kerja terhadap kepuasan kerja PPKA Daop 2 Bandung Wilayah 2C Tasikmalaya. Disamping maksud di atas, penelitian ini menjadi syarat penyelesaian studi yang ditempuh mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas

Ekonomi Universitas Sangga Buana YPKP Bandung sehingga dapat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi.

### **1.5.2 Tujuan Penelitian**

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk :

1. Mendeskripsikan dan menganalisa Kompensasi, Mutasi Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Studi Kasus PPKA Daop 2 Bandung Wilayah 2C Tasikmalaya.
2. Mendeskripsikan dan mengukur pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Studi Kasus PPKA Daop 2 Bandung Wilayah 2C Tasikmalaya.
3. Mendeskripsikan dan mengukur pengaruh Mutasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Studi Kasus PPKA Daop 2 Bandung Wilayah 2C Tasikmalaya.
4. Mendeskripsikan dan mengukur pengaruh Kompensasi dan Mutasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Studi Kasus PPKA Daop 2 Bandung Wilayah 2C Tasikmalaya.

### **1.6 Kegunaan Penelitian**

#### **1.6.1 Kegunaan Teoritis**

Harapan dari hasil penelitian yang dilakukan yakni memiliki manfaat bagi kemajuan dan perkembangan ilmu dalam bidang manajemen, terutama yang berhubungan dengan pengaruh kompensasi dan mutasi kerja terhadap kepuasan kerja.

