

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di era saat ini, banyak perusahaan bermunculan di Indonesia seperti, perusahaan yang bergerak di bidang jasa, atau bidang industri manufaktur baik perusahaan publik maupun swasta dan di era globalisasi ini juga kita harus menyadari akan pentingnya sumber daya manusia. Sebab manusia pemegang peran penting dalam kesuksesan perusahaan. Ketika suatu perusahaan beroperasi tanpa mesin perusahaan itu masih dapat beroperasi secara manual tetapi tanpa adanya karyawan, perusahaan tidak akan bisa beroperasi sama sekali. Secara umum perusahaan dan karyawan pada dasarnya saling membutuhkan, karena karyawan merupakan aset perusahaan sebab tanpa adanya sumber daya manusia maka perusahaan tidak akan bisa berjalan, dan sebaliknya karyawan tidak dapat menunjang kesejahteraan hidupnya tanpa adanya perusahaan sebagai tempat bekerja dan mencari nafkah.

Sektor transportasi Kereta Api baik sebagai infrastruktur maupun layanan jasa adalah suatu urat nadi utama kegiatan perekonomian yang pada gilirannya akan menentukan tingkat keunggulan daya saing suatu perekonomian. Serta mengatasi persaingan global yang makin ketat dan berat ini sektor transportasi menempati peran penting sebagai salah satu pendorong kebutuhan bangsa. Dimana transportasi sendiri merupakan salah satu penunjang laju pertumbuhan ekonomi, transportasi juga dapat mempermudah perjalanan atau aktifitas masyarakat dari suatu daerah ke daerah lainnya. Namun di era saat ini banyak perubahan yang disebabkan perubahan akibat terdampaknya covid-19, dan

memungkinkan karyawan untuk terlibat dalam kontribusi terhadap organisasi agar tercapainya tujuan. Dalam usaha pencapaian tujuan organisasi karyawan harus diperhatikan kesejahteraannya jangan hanya dituntut kewajibannya saja dengan berbagai macam beban pekerjaan, begitu pula dengan karyawan jangan hanya menuntut hak saja, tetapi pekerjaan dan tanggung jawab sebagai karyawan harus dikerjakan.

Kesejahteraan adalah hal yang ingin dicapai oleh setiap karyawan, baik kesejahteraan individu maupun kesejahteraan keluarga. Kesejahteraan yang baik dapat diperoleh melalui pemberian kompensasi, *career path* serta jaminan sosial terhadap karyawan. Setiap karyawan yang bekerja pasti menginginkan kompensasi berupa gaji dan fasilitas kerja yang baik. Hal ini wajar karena manusia bekerja agar dapat memenuhi kebutuhan dan melanjutkan hidup. Oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan kompensasi para karyawan. Dengan diberinya gaji yang sesuai ataupun lebih itu pastinya sangat berpengaruh terhadap kesejahteraan karyawan.

Kompensasi menurut Sastrohadiwiryono dalam skripsi Irma safitri (2021) adalah bentuk balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, karena adanya tenaga dan pikiran yang diberikan karyawan untuk kemajuan perusahaan guna tercapainya tujuan yang telah ditetapkan baik untuk jangka panjang atau jangka pendek. karena banyaknya jumlah karyawan setiap tahunnya itu meningkat membuat perusahaan harus memperhatikan kesejahteraan setiap karyawannya. Seperti pemberian tunjangan keluarga serta insentif lainnya kepada karyawan menjadi salah satu penunjang kesejahteraan karyawan. Kompensasi yang sudah diberikan kepada karyawan baik gaji

ataupun fasilitas kerja sudah sesuai standar yang ditetapkan pemerintah. Seperti gaji yang telah diterima oleh karyawan sudah melebihi batas minimum UMK (Upah Minimum Kabupaten/Kota) Kota Madiun. Selain kompensasi, *career* juga merupakan salah satu faktor dalam kesejahteraan karyawan. Lalu di PT KAI sendiri, sistem jenjang karir berupa kenaikan pangkat yang dilakukan oleh atasan.

Jenjang Karir (*Career Path*) merupakan suatu proses yang dilewati seorang karyawan untuk maju ke bagian yang lebih tinggi dan tanggung jawab yang lebih besar. Tidak semua tangga dalam *Career Path* selalu mulus dan lurus mengarah pada tujuan. *Career Path* secara tradisional menggambarkan sebuah pertumbuhan vertikal atau keuntungan yang akan diperoleh pada posisi lebih tinggi. Jenjang Karir (*career path*) menurut Tan (2008) dalam Papatungan (2016) istilah *career* diartikan sebagai suatu perjalanan perubahan individu dalam melewati pengalaman kerja dengan jabatan-jabatan yang berbeda dalam suatu organisasi. Dan wilayah DAOP VII yang sangat luas maka jenjang karir dari karyawan PT KAI sendiri termasuk cepat, lalu jenjang karir di PT KAI DAOP VII MADIUN itu berupa promosi jabatan. Dengan adanya promosi jabatan, itu membuktikan bahwa adanya serta pengakuan terhadap pencapaian kerja suatu karyawan yang bersangkutan. Dengan demikian promosi jabatan akan memberikan status sosial, wewenang, tanggung jawab serta penghasilan yang semakin besar bagi karyawan.

Jaminan sosial merupakan salah satu kesejahteraan dalam bentuk perlindungan sosial untuk menjamin pekerja agar dapat memenuhi dasar hidupnya yang layak. Adanya pemberian jaminan sosial bagi tenaga kerja akan

membuat tenaga kerja merasa aman dan nyaman dalam melakukan pekerjaan, sehingga tenaga kerja dapat melakukan pekerjaan dengan baik. Dengan adanya jaminan sosial para karyawan tidak perlu merasa khawatir apabila sesuatu hal menyimpannya. Program jaminan sosial ini bertujuan untuk menanggulangi berbagai peristiwa yang menimbulkan ketidakpastian, misalnya memberikan pengganti sebab berkurangnya atau hilangnya penghasilan karyawan karena sakit, memberikan tunjangan kecelakaan kerja, tunjangan hari tua dan tunjangan kematian. Diharapkan ketika kebutuhan karyawan terpenuhi akan menjamin kehidupan karyawan yang merupakan sebagian atau salah satu bentuk jaminan sosial. Dirasa pentingnya karyawan bagi suatu perusahaan sebagai sumber daya manusia dalam proses produksi, diharapkan karyawan dapat bekerja lebih giat dan profesional dengan adanya dorongan rasa aman dalam setiap melakukan segala aktivitasnya. Untuk itu perusahaan perlu memperhatikan suatu program yang dibuat untuk membantu karyawan dan keluarganya ketika pendapatan mereka dihentikan. Serta untuk mengurangi beban pengeluaran perawatan kesehatan, kematian serta jaminan sosial. Menurut Happy Manurung (1987) setiap tenaga kerja berhak atas pekerjaan dan penghasilan yang layak bagi kemanusiaan. Selain itu, tenaga kerja juga berhak mendapat perlindungan dan keselamatan, kesusilaan, serta pemeliharaan kerja. Pemberian jaminan sosial tidakhanya memberikan perlindungan karyawan melainkan juga dapat meningkatkan kesejahteraan keluarga karyawan.

Dalam penelitian ini penulis mengambil objek penelitian yaitu Karyawan KAI (Persero) DAOP VII Madiun Unit Angkutan Penumpang yang menjadi wadah laju transportasi kereta api serta memiliki tugas untuk pembuatan inovasi

dan ide-ide baru terkait promo menarik bagi penumpang kereta api DAOP VII. PT Kereta Api Indonesia dibagi menjadi beberapa daerah operasi, salah satunya daerah operasi PT Kereta Api Indonesia berada di Kota Madiun yang biasa disebut DAOP VII Madiun. DAOP VII menaungi beberapa stasiun yaitu, dari barat berada di Stasiun Walikukun, Ngawi sampai timur yaitu Stasiun Curahmalang, yang berada di Jombang lalu sebelah Selatan yaitu Stasiun Blitar. Stasiun besar yang berada di DAOP VII adalah Stasiun Madiun, Stasiun Kediri, Stasiun Kertososno dan Stasiun Jombang. Akan tetapi setelah munculnya kasus Covid-19 membawa ancaman bagi pihak transportasi Kereta Api dengan berkurangnya pengguna kereta api yang mana membuat pengguna Kereta Api menurun. Dengan krisis ekonomi yang dialami membuat pihak PT Kereta Api harus bertahan dan beradaptasi dengan perubahan yang cepat ini. Dengan tidak melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada karyawan tetapi dengan mengurangi tunjangan serta bonus yang dimiliki karyawan. Lalu, karena banyaknya Stasiun yang terdapat dalam DAOP VII juga memberikan peluang besar bagi karyawan untuk dipromosikan ke jenjang karir yang lebih tinggi juga.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti memandang bahwa kompensasi, jaminan sosial dan *career path* merupakan hal yang penting untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan karena dari hal tersebut keinginan perusahaan akan tercapai. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk mengambil judul "Pengaruh Kompensasi, Jaminan Sosial dan *Career* terhadap Kesejahteraan Karyawan Pada PT KAI (PERSERO) DAOP VII Madiun Unit Angkutan Penumpang".

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, perumusan masalah diantaranya sebagai berikut :

1. Apakah pengaruh Kompensasi terhadap kesejahteraan karyawan pada PT KAI (Persero) DAOP VII MADIUN Unit Angkutan Penumpang?
2. Apakah pengaruh Jaminan Sosial terhadap Kesejahteraan karyawan pada PT KAI (Persero) DAOP VII MADIUN Unit Angkutan Penumpang?
3. Apakah pengaruh *Career* terhadap Kesejahteraan Karyawan pada PT KAI (Persero) DAOP VII MADIUN Unit Angkutan Penumpang?
4. Apakah pengaruh Kompensasi, Jaminan Sosial, dan *Career* secara simultan terhadap Kesejahteraan Karyawan pada PT KAI (Persero) DAOP VII MADIUN Unit Angkutan Penumpang?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan diatas, maka yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah Kompensasi berpengaruh terhadap kesejahteraan karyawan pada PT KAI (Persero) DAOP VII MADIUN Unit Angkutan Penumpang.
2. Untuk mengetahui apakah Jaminan Sosial berpengaruh terhadap kesejahteraan karyawan pada PT KAI (Persero) DAOP VII MADIUN Unit Angkutan Penumpang.
3. Untuk mengetahui apakah *Career* berpengaruh terhadap kesejahteraan karyawan pada PT KAI (Persero) DAOP VII MADIUN Unit Angkutan Penumpang.

4. Untuk mengetahui apakah Kompensasi, Jaminan Sosial, dan *Career* berpengaruh secara simultan terhadap kesejahteraan karyawan pada PT KAI (Persero) DAOP VII MADIUN Unit Angkutan Penumpang.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang saya lakukan diharapkan dapat memberikan manfaat kepada beberapa pihak yaitu sebagai berikut :

1. Bagi Pembaca

Merupakan bahan informasi yang dapat dibaca serta diperoleh terkait dengan Kompensasi, Jaminan Sosial dan *Career* berpengaruh secara simultan terhadap Kesejahteraan Karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan pertimbangan bagi pihak PT Kereta Api Indonesia DAOP VII Madiun Unit Angkutan Penumpang untuk meningkatkan efektifitas dan efisien melalui perwujudan variabel-variabel yang mempengaruhinya.

3. Bagi Peneliti

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari Kompensasi, Jaminan Sosial dan *Career* di PT Kereta Api Indonesia Daop VII Unit Angkutan Penumpang serta membandingkan realita yang ada di lapangan dengan teori yang didapat sekaligus sebagai sarana untuk menguji kemampuan diri selama mendapatkan teori dibangku kuliah, serta persyaratan untuk mendapatkan gelar sarjana.

4. Bagi Pihak Lain

Hasil yang penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan yang bermanfaat bagi pengembangan ilmu penelitian dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia kaitannya dengan Kesejahteraan Karyawan.

