BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sebuah perusahaan yang baik perlu adanya pembinaan dan pemanfaatan sumber daya manusia (SDM) agar dapat menghasilkan tenaga kerja yang berkualitas, sehat jasmani dan rohani serta memiliki keterampilan yang tinggi. Kunci keberhasilan suatu perusahaan bukan saja terletak pada alat-alat canggih yang dipakai, melainkan juga manusia yang berada pada alat-alat dan sumber daya lainnya. Jadi tenaga kerja sebagai sumber daya manusia yang tetap menjadi sumberk dan tujuan manajemen sebuah perusahaan. Melihat pentingnya peran sumber daya manusia tersebut, maka sangat penting sekali bagi perusahaan untuk mempertahankan dan mengelola sumber daya manusia yang agar menjadi lebih efektif, sehingga menjadi tenaga kerja yang terampil dan bermutu.

Keberhasilan sebuah perusahaan dalam mencapai tujuan yang diharapkan sangat tergantung pada kualitas manusia yang merupakan faktor paling dominan bagi perusahaan. Tenaga kerja atau karyawan memegang peranan penting dalam sebuah perusahaan, sebab perusahaan tidak akan maju dan berkembang apabila tidak didukung oleh kemampuan sumber daya manusia yang berkualitas.

Manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengkompensasi karyawan, yang digunakan untuk mengurus relasi kerja, kesehatan, dan keselamatan karyawan serta yang

berhubungan dengan keadilan (Dessler, 2015). Sebuah organisasi harus mampu mengelola SDM dengan baik dan benar sehingga dapat membuat karyawan

merasa puas dan berarti bagi organisasi. Pernyataan ini didukung Griffin (2006) yang menyatakan sumber daya manusia dianggap paling penting karena memungkinkan organisasi untuk mencapai keunggulan kompetitif dibandingkan para pesaingnya.

Adapun untuk melihat jumlah Terhadap Kepuasan Karyawan Pada PT. Pertamina Hulu Rokan Kota Jambi lima tahun terakhir 2018- 2022 sebagai berikut:

Tabel 1.1

Jumlah Karyawan Pada Pertamina Hulu Rokan Kota Jambi
Tahun 2018-2022

No	Tahun	Jumlah	Persentase Perkembangan (%)
1	2018	87	-
2	2019	90	3,44
3	2020	79	(12,22)
4	2021	84	6,32
5	2022	114	35,71

Sumber: Arsip PT. Pertamina Hulu Rokan Kota Jambi 2023

Berdasarkan tabel 1.1 di atas diketahui bahwa jumlah karyawan pada Pada PT. Pertamina Hulu Rokan Kota Jambi tahun 2018-2022 dalam lima tahun terakhir mengalami *Fluktuasi.* Tahun 2018 sebanyak 87 orang, tahun 2019 mengalami kenaikan menjadi 90 orang atau 3,44%, kemudian mengalami penurunan pada tahun 2020 sebanyak 79 orang atau (12,22)%, tahun 2021

sebanyak 84 orang atau 6,32% dan pada tahun 2022 sebanyak 114 orang atau 35,71%.

Kualitas sumber daya manusia akan terpenuhi apabila kepuasan kerja sebagai unsur yang berpengaruh dapat tercipta dengan sempurna. Kepuasan kerja merupakan masalah strategis, karena tidak terpenuhinya kepuasan kerja akan

berdampak pada hasil kerja yang kurang baik. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual, karena setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Kepuasan kerja adalah penilaian ke atas suatu pekerjaan apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan (Bangun, 2012). Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan. terhadap pekerjaana yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal- hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis (Sutrisno, 2010). Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain asuransi kesehatan dan insentif kerja yang dapat diterima oleh semua karyawan di dalam suatu organisasi/perusahaan (Fortuna, 2016).

Asuransi adalah perjanjian antara dua pihak, yaitu perusahaan asuransi dan pemegang polis, yang menjadi dasar bagi penerimaan premi oleh perusahaan asuransi sebagai imbalan (Guntara, 2016). Asuransi kesehatan merupakan salah satu unsur yang bisa meningkatkan kepuasan kerja karyawan karena asuransi kesehatan yang diberikan bisa memberikan kenyamanan dan ketentraman karyawan ketika bekerja. Hal ini juga berpengaruh kepada perusahaan baik secara produktivitas maupun kinerjanya. Asuransi kesehatan yang diberikan antara lain bila karyawan mengalami sakit bisa dirawat inap dan rawat jalan tergantung penyakitnya, serta semua biayanya ditanggung oleh perusahaan yang telah mengasuransikan karyawannya kepada pihak asuransi dan asuransi tersebut tidak

hanya bagi karyawan itu sendiri, anak dan istri karyawan juga ditanggung oleh perusahaan.

Tabel 1.2

Jenis Asuransi Kesehatan Pada PT Pertamina Hulu Rokan Kota Jambi Tahun 2018-2022

No	Jenis Asuransi	Jumlah Asuransi Per-Tahun				
		2018	2019	2020	2021	2022
1	*Perta Life Insurance*	87	90	79	84	114
2	Asuransi kesehatan perusahaan	77	80	79	84	114
3	Asuransi Jiwa *Inhealth* Indonesia	-	84	79	84	114
4	Asuransi Jasindo *Health*	-	-	-	84	114

Sumber : Arsip PT Pertamina Hulu Rokan Kota Jambi 2023

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dilihat data jenis asuransi kesehatan pada PT Pertamina Hulu Rokan Kota Jambi tahun 2018-2022 pada tahun 2018 hanya terdapat 2 jenis asuransi diantaranya *perta Life Insurance* dan asuransi kesehatan perusahaan. Setiap tahunya asuransi kesehatan yang ada di PT Pertamina Hulu Rokan Kota Jambi sampai tahun 2022 terdapat 4 jenis asuransi kesehatan diantaranya *perta life insurance*, asuransi kesehatan perusahaan, asuransi jiwa *inhealth* indonesia, dan asuransi jasindo *health*.

Penambahan jenis asuransi kesehatan setiap tahun pada PT Pertamina Hulu Rokan Kota Jambi dari 2018 hingga 2022 meningkat seiringnya perkembngan

suatu perusahaan. Pertama, perusahaan mungkin mengamati pertumbuhan dan perubahan kebutuhan karyawan, yang memerlukan penyesuaian dalam cakupan asuransi kesehatan untuk memberikan perlindungan yang lebih baik. Kedua, dengan perubahan kondisi pasar asuransi atau negosiasi kontrak, perusahaan dapat

menambahkan penyedia atau jenis asuransi baru untuk memperoleh manfaat ekonomis yang lebih baik atau peningkatan dalam ketentuan layanan. Selain itu, upaya perusahaan dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan atau menanggapi perubahan regulasi mungkin juga menjadi faktor yang mendorong penambahan jenis asuransi kesehatan. Penambahan ini mungkin sejalan dengan strategi perusahaan untuk memastikan bahwa kebutuhan kesehatan dan perlindungan finansial karyawan terpenuhi secara optimal.

Selain dari asuransi kesehatan, insentif merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kepuasan karyawan baik secara personal maupun kolektif. Hal ini bisa menguntungkan perusahaan karena dengan insentif yang tinggi akan dapat meningkatkan kepuasan kerja perusahaan dan profit perusahaan. Insentif yang diberikan bisa berupa bonus atas kerjanya yaitu berupa tercapainya target yang telah ditetapkan oleh perusahaan kepada karyawannya, kenaikan gaji dan pangkat juga bisa meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Salah satu wujud kebijakan yang harus diperhatikan oleh perusahaan adalah mengenai insentif. Hal ini sesuai dengan pendapat (Sarwoto, 2014) bahwa “Insentif merupakan suatu perangsang atau pendorong yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawan agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi. Sehingga hasil kerja yang dicapai sesuai dengan tujuan individu dan perusahaan”.

Insentif dan asuransi kesehatan merupakan salah satu unsur yang dapat menunjang motivasi kerja karyawan. Dengan motivasi kerja yang tinggi, maka perusahaan sebagai tempat bernaungnya karyawan akan mendapatkan keuntungan

baik itu berupa produktivitas kerja yang tinggi maupun pencapaian target yang mungkin akan dapat tercapai.

PT Pertamina Hulu Rokan merupakan salah satu anak perusahaan Pertamina yang bergerak di bidang usaha hulu minyak dan gas bumi (Migas) di bawah *Subholding Upstream*, PT Pertamina Hulu Energi (PHE). PHR berdiri sejak 20 Desember 2018 silam. PT Pertamina Hulu Rokan (PHR) adalah anak perusahaan dari perusahaan energi terbesar di Indonesia, Pertamina (Persero), yang memproduksi sekitar 25% minyak mentah Indonesia. PHR memiliki wilayah operasi dengan luas 71.590 Km2, lebih dari 46.300 pekerja, dan annual *operating revenue* sebesar *USD* 1.75 *Billion* di tahun 2022. PHR merupakan pioneer dalam adopsi dan aplikasi AI di industri hhulu minyak & gas di Indonesia.

Sistem pembagian insentif menggunakan *system* pembagian keuntungan dimana sejumlah keuntungan yang didapat dari penjualan dibagikan perjabatan. Namun, pemberian insentif tidak diberikan dari keuntungan secara total. Insentif juga diberikan tidak berdasarkan prestasi kerja dari karyawan. Insentif diberikan tidak sesuai waktu pembayarannya. Karyawan merasa kurang puas, pemberian insentif yang berdasarkan keuntungan yang diperoleh perusahaan dan prestasi kerja karyawan, membuat jumlah insentif yang diterima karyawan tidak tetap atau jumlahnya berubah-ubah setiap bulan. Hal ini karena penjualan minyak mentah tidak tetap setiap bulannya serta prestasi kerja karyawan tidak selalu stabil setiap bulannya yang dinilai oleh perusahaan. Keuntungan dan prestasi kerja yang menurun mengakibatkan insentif karyawan yang menurun pula. Dapat dilihat

pada tabel dibawah ini tentang jumlah insentif yang di terima oleh karyawan pada PT Pertamina Hulu Rokan Kota Jambi.

Tabel 1.3

Jenis Insentif Yang Diterima Karyawan Pada PT Pertamina Hulu Rokan Kota Jambi Tahun 2018-2022

No	Tahun	Jenis Insentif
1	**2018**	1. Gaji dan Tunjangan 2. Bonus Kinerja
2	**2019**	1. Gaji dan Tunjangan 2. Bonus Kinerja 3. Program bagi hasil
3	**2020**	1. Gaji dan Tunjangan 2. Bonus Kinerja 3. Program Bagi Hasil
4	**2021**	1. Gaji dan Tunjangan 2. Bonus Kinerja 3. Program Bagi Hasil
5	**2022**	1. Gaji dan Tunjangan 2. Bonus Kinerja 3. Program Bagi Hasil

Sumber: Arsip PT. Pertamina Hulu Rokan Kota Jambi 2023

Berdasarkan tabel 1.3, dapat disimpulkan bahwa data jenis insentif pada PT Pertamina Hulu Rokan Kota Jambi tahun 2018-2022 menunjukkan adanya *evolusi* dalam komponen insentif. Pada tahun 2018, hanya terdapat dua jenis insentif, yaitu gaji dan tunjangan, serta bonus kinerja. Namun, setiap tahunnya, terlihat

peningkatan jumlah jenis insentif hingga mencapai tiga jenis pada tahun 2022. Yang mendapatkan insentif yaitu para karyawan yang telah memenuhi tugas dan pekerjaannya dengan baik. Selain gaji dan tunjangan, serta bonus kinerja, pada tahun-tahun berikutnya juga diperkenalkan program bagi hasil. Perkembangan ini mencerminkan adanya penyesuaian dalam kebijakan insentif PT Pertamina Hulu Rokan Kota Jambi selama periode tersebut, mungkin sebagai respons terhadap perubahan kondisi perusahaan atau strategi manajemen.

Selain permasalahan di atas, karyawan PT. Pertamina hulu rokan Kota Jambi merasa kurang puas dengan jaminan kesehatan yang telah memberikan jaminan asuransi hari tua, jaminan kematian, dan jaminan kecelakaan kerja yang diselenggarakan oleh BPJS Ketenagakerjaan kepada seluruh karyawan PT. Pertamina hulu rokan kota jambi. Asuransi kesehatan juga diberikan kepada karyawan yang diselenggarakan oleh BPJS Kesehatan. Namun, pemberian jaminan asuransi kesehatan tidak diberikan secara umum karena karyawan berstatus karyawan tetap saja yang menerima jaminan asuransi kesehatan sedangkan karyawan *outsourcing* tidak menerima jaminan asuransi kesehatan. Hal ini membuat kepuasan kerja karyawan menurun. Pada penelitian ini digunakan sampel awal untuk memperkuat judul penelitian ini yakni dengan *Sampling Insidental*. Menurut Rifa'i (2021), *Sampling Insidental* yaitu teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat dijadikan sampel apabila dipandang mampu memberikan informasi atau data.

Berikut tabel yang kepuasan kerja karyawan pada perusahan PT. Pertamina Hulu Rokan Kota Jambi yang didapatkan dari hasil tanya jawab antar peneliti dan karyawan PT. Pertamina Hulu Rokan Kota Jambi dengan mengambil sampel sementara sebanyak 10 karyawan untuk menguat peneliti untuk mengambil judul ini.

Tabel 1.4

Data Kepuasan kerja Karyawan pada PT. Pertamina Hulu Rokan Kota Jambi Tahun 2018-2022

NO	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS	JUMLAH
1	Saya menerima upah sesuai dengan pekerjaan dan tugas yang diberikan	3	-	2	3	2	10
2	Gaji pokok yang saya terima mencukupi kebutuhan saya sehari hari	2	3	-	2	3	10
3	Saya nyaman dalam mengerjakan tugas yang diberikan	-	2	4	4	-	10
4	Saya selalu berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tugas saya	1	7	2	-	-	10
5	Saya menerima promosi jabatan karena melakukan tugas dengan baik	-	-	-	3	7	10
6	Keadilan yang dilakukan perusahaan dalam melakukan promosi bagi semua karyawan	1	1	-	3	5	10
7	*Supervisor* menuntut pencapaian target kepada karyawan ketika bekerja sesuai dengan tugastugasnya	4	-	2	4	-	10

8	*Supervisor* memberikan tugas secara langsung kepada pekerja langsung dengan porsi yang sesuai	-	4	-	3	3	10
9	*Supervisor* memberikan arahan yang jelas dalam pencapaian target yang ditetapkan.	2	3	-	5	-	10
10	Saya mempunyai rekan kerja yang baik	1	5	-	4	-	10
11	Kedekatan rekan-rekan	2	2	1	2	3	10

	kerja saya cukup dekat antara yang satu dengan yang lainnya.						
12	Kemampuan rekan kerja untuk saling bekerja sama dalam bekerja mencapai target.	2	2	-	4	2	10

Sumber: Arsip PT. Pertamina Hulu Rokan Kota Jambi 2023

Dari tabel 1.4 diatas nilai dari kepuasan kerja diambil dari faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT. Pertamina Hulu Rokan Kota Jambi Tahun 2018-2022 dengan mengambil 10 karyawan di dapatlah hasil bahwa hampir setiap informan merasakan tidak puas dengan promosi naik jabatan mungkin dengan berbagai aturan yang ada pada perusahaan sehingga membuat para karyawan kurang merasakan kepuasan kerja dan juga pada sikap rekan kerja yang kurang solid sehingga mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang lain pada PT. Pertamina Hulu Rokan Kota Jambi serta selalu mempedulikan karyawannya didalam dan diluar perusahaan.

Kepuasan kerja karyawan merupakan faktor penting dalam suatu perusahaan yaitu untuk menunjang tercapainya tujuan perusahaan. Pencapaian tujuan perusahaan membutuhkan campur tangan dari pimpinan. Tingkat kepuasan kerja karyawan dalam suatu perusahaan merupakan kunci semangat yang mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Kepuasan kerja pada dasarnya hal yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian pada

kegiatan didasarkan sesuai dengan keinginan individu maka semakin tinggi kepuasan terhadap kepuasannya tersebut.

Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti tertarik untuk mengetahui bagaimana "**Pengaruh Asuransi Kesehatan dan Insentif Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan Pada PT. Pertamina Hulu Rokan Kota Jambi**"

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan penelitian terdahhulu maka peneliti mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Asuransi kesehatan di PT Pertamina Hulu Rokan tidak diberikan secara menyeluruh
2. Insentif kerja di PT Pertamina Hulu Rokan tidak diberikan sebagian di tahun 2018
3. Kepuasan kerja di PT Pertamina Hulu Rokan yang menurun dikarenakan target yang digunakan belum tercapai

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian, maka dapat dirumuskan pokok-pokok permasalahan pembahasan pada penelitian ini,yaitu:

1. Bagaimana gambaran asuransi kesehatan, insentif kerja dan kepuasan karyawan pada PT. Pertamina Hulu Rokan Kota Jambi?
2. Bagaimana pengaruh asuransi kesehatan dan insentif kerja terhadap kepuasan karyawan secara parsial pada PT. Pertamina Hulu Rokan Kota

Jambi?

3. Bagaimana pengaruh asuransi kesehatan dan insentif kerja terhadap kepuasan karyawan secara simultan pada PT. Pertamina Hulu Rokan Kota Jambi?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, dapat disimpulkan bahwa tujuan penelitian penulis yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan asuransi kesehatan, insentif kerja dan kepuasan karyawan pada PT. Pertamina Hulu Rokan Kota Jambi
2. Untuk mengetahui dan menganalisis asuransi kesehatan dan insentif kerja terhadap kepuasan karyawan secara parsial pada PT. Pertamina Hulu Rokan Kota Jambi
3. Untuk mengetahui dan menganalisis asuransi kesehatan dan insentif kerja terhadap kepuasan karyawan secara simultan pada PT. Pertamina Hulu Rokan Kota Jambi

1.5 Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat yang lebih bagi penulis, perusahaan maupun pihak lain, adapun manfaat penelitian sebagai berikut:

1. Bagi pihak PT. Pertamina hulu rokan Kota Jambi, penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan dalam pengelolaan sumber daya manusia beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek - aspek sumber daya manusia secara

lebih baik.

2. Bagi penulis, menjadi bahan untuk menambah wawasan dan pengetahuan bagi pengembangan ilmu pengetahuan terutama ilmu Manajemen.

3. Bagi pihak lain, sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya yang sehubungan dengan pengaruh asuransi kesehatan insentif terhadap kepuasan karyawan dapat menambah wawasan dan pengalaman dalam melakukan penelitian.

4. Bagi akademisi, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi untuk penelitian selanjutnya yang lebih mendalam dan berkembang