

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Pada umumnya kegiatan perusahaan adalah bertujuan untuk mendapatkan hasil ataupun keuntungan yang semaksimal mungkin. Dalam pelaksanaannya ada beberapa faktor yang perlu diperhatikan dalam menentukan keberhasilan perusahaan tersebut, oleh sebab itu perlu pengaturan proses pemanfaatan sumber daya manusia tersebut dengan sebaik-baiknya dalam pengertian mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi sehingga dapat dicapai usaha penempatan manusia yang tepat pada tempat yang tepat. Selain daripada itu dalam pengolaannya diperlukan suatu kekuatan yang bertanggungjawab terhadap sukses tidaknya kegiatan perusahaan, kekuatan tersebut adalah manajemen, makin baik manajemen suatu perusahaan, maka akan semakin baik pula hasil yang dapat dicapai.

Dewasa ini masalah tenaga kerja telah mendapatkan perhatian yang serius baik oleh pihak pemerintah maupun pihak swasta, untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan maka faktor manusia merupakan faktor yang perlu mendapatkan perhatian yang utama karena manusia bukanlah benda mati seperti faktor produksi lainnya, akan tetapi mempunyai akal sehat, perasaan dan sebagainya. Oleh karena itu perusahaan yang ingin memperhatikan kelangsungan hidup usahanya dalam jangka

panjang perlu mempertimbangkan faktor manusia/tenaga kerja yang terlibat di dalamnya.

Manajemen Sumber Daya Manusia dapat didefinisikan sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai). Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai.

Salah satu gejala ketimpangan dalam organisasi adalah rendahnya kepuasan kerja, dan salah satu faktor yang menyebabkan rendahnya kepuasan kerja adalah kompensasi. Menurut T. Hani Handoko (1994:155), kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh para karyawan sebagai balas jasa atas kerja mereka. Sedangkan kepuasan kerja itu sendiri adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Perasaan yang menyokong pekerjaan tersebut melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir (promosi jabatan), hubungan dengan pegawai lainnya, kurangnya perhatian dari pimpinan dan penempatan kerja. Pada dasarnya di dalam suatu perusahaan para karyawan akan bersedia memberikan tenaga dan pikirannya, apabila ia yakin akan menerima balas jasa yang setimpal dengan apa yang diberikan.. Dengan makin banyaknya karyawan yang mengundurkan diri pada PT. Usaha Jaya Palembang, hal ini dapat menunjukkan adanya ketidakpuasan karyawan atas apa yang diberikan perusahaan.

Hal tersebut lebih riil apabila kita lihat tabel berikut ini:

**TABEL 1.1.**  
**TURNOVER TENAGA KERJA PT. USAHA JAYA PALEMBANG**

| No. | Tahun | Total Kary<br>Awal | Jumlah Kary<br>Masuk | Jumlah Kary<br>Keluar | Total Kary<br>Akhir | Turnover<br>(Prosentase) |
|-----|-------|--------------------|----------------------|-----------------------|---------------------|--------------------------|
| 1   | 1998  | 74                 | -                    | 2                     | 72                  | 2,73%                    |
| 2   | 1999  | 72                 | 5                    | 4                     | 73                  | 1,37%                    |
| 3   | 2000  | 73                 | 2                    | 6                     | 69                  | 5,63%                    |
| 4   | 2001  | 69                 | 4                    | 9                     | 64                  | 7,51%                    |
| 5   | 2002  | 64                 | 8                    | 12                    | 60                  | 6,45%                    |

Sumber: PT. Usaha Jaya Palembang.

Dari tabel nampak bahwa turnover semakin besar yaitu terjadi pada tahun 2000, 2001, 2002. Perputaran karyawan (*labour turnover*) dapat diartikan sebagai perbandingan antara masuk dan berhentinya karyawan dari suatu perusahaan. Menurut Heidjrachman Suad Husnan, (1990 : 35), apabila semakin tinggi “*Turnover*” berarti semakin sering terjadinya pergantian karyawan.

Walaupun perusahaan memberikan tingkat gaji sesuai dengan beban pekerjaan dan tanggung jawab para karyawannya menurut standar yang ditetapkan oleh perusahaan sendiri, namun perusahaan perlu memahami tingkat kesejahteraan karyawannya. Apalagi di kehidupan sekarang ini harga kebutuhan terus naik sedangkan penghasilan yang diterima tidak naik, ini jelas akan membuat suatu keadaan dimana karyawan akan bertindak. Pada kasus tertentu ada karyawan yang akan berhenti dan pindah ke perusahaan yang lebih menjamin masa depannya. Ada pula karyawan lain akan mencari penghasilan tambahan untuk menutupi kebutuhan hidupnya.

Apabila perusahaan tidak menaruh perhatian yang serius akan masalah ini maka tujuan perusahaan sulit untuk dapat tercapai sebab yang menentukan tercapai tidaknya suatu tujuan perusahaan adalah para karyawan juga. Apakah para karyawan dapat bekerja dengan penuh semangat dan bergairah tinggi sedang karyawan merasa penghasilannya tidak memadai ini juga dirasakan oleh karyawan PT. Usaha Jaya yaitu sebuah perusahaan yang bergerak dibidang usaha pangan yaitu penjualan kecap.

**Tabel 1.2**  
**Jawaban Responden Mengenai Pertanyaan**  
**Apakah Jumlah Kompensasi Yang Mereka Terima**  
**Pada Saat Ini Kecil**

| Penilaian | Jumlah Karyawan | Prosentase |
|-----------|-----------------|------------|
| Ya        | 36 Orang        | 75 %       |
| Tidak     | 5 Orang         | 10,4 %     |
| Sedang    | 7 Orang         | 14,6 %     |
| Jumlah    | 48 Orang        | 100 %      |

**Sumber : Data Primer Yang Diolah**

Dari data diatas dapat diketahui bahwa jumlah kompensasi yang diterima para karyawan kecil, ini terbukti bahwa dari hasil penyebaran kuisioner awal yang dibagikan kepada seluruh karyawan bagian produksi pada PT. Usaha Jaya Palembang yang berjumlah 48 orang yaitu mengenai tanggapan mereka tentang kompensasi yang mereka terima saat ini menunjukkan bahwa sebanyak 36 orang atau 75% menyatakan memang jumlah kompensasi yang mereka terima itu kecil dan ada 5 orang yang menjawab tidak serta ada 7 orang yang menjawab sedang. Hal inilah mungkin saja dapat menyebabkan rendahnya kepuasan kerja pada PT. Usaha Jaya Palembang.

Dengan latar belakang ini penulis akhirnya memutuskan untuk melakukan penelitian ini dengan judul “PERANAN KOMPENSASI DALAM MENINGKATKAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT.USAHA JAYA PALEMBANG”.

### **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian di atas maka dapat diidentifikasi permasalahannya, yaitu : Apakah pemberian kompensasi dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT.Usaha Jaya Palembang.

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah yang telah dikemukakan oleh penulis, maka yang menjadi tujuan penelitian adalah : Untuk mengetahui peranan kompensasi dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT.Usaha Jaya Palembang.

### **D. Manfaat Penelitian.**

1. Bagi penulis.

Dapat menambah pengetahuan penulis dengan diterapkannya teori ke dalam permasalahan yang terjadi pada perusahaan.

2. Bagi perusahaan.

Diharapkan penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan atau sebagai masukan untuk menyelesaikan permasalahan yang terjadi.

3. Bagi peneliti lain.

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi referensi bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian lanjutan.

## **E. Metodologi Penelitian**

1. Lokasi penelitian.

Untuk mendapatkan data-data yang diperlukan dalam penulisan skripsi ini penulis mengadakan penelitian langsung ke perusahaan. Objek penelitian yaitu pada PT.Usaha Jaya yang berlokasi di jalan Puncak Sekuning No.1280 Palembang.

2. Jenis data.

Menurut Husein Umar (1997 : 43), jenis data yang dapat digunakan dalam penelitian adalah :

a. Data primer.

Merupakan data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu atau perorangan seperti hasil dari wawancara atau hasil dari pengisian kuesioner yang biasa dilakukan oleh peneliti.

b. Data sekunder.

Merupakan data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan, baik oleh pihak pengumpul data primer atau oleh pihak lain, misalnya dalam bentuk tabel-tabel atau diagram-diagram.

3. Responden.

Dalam penelitian ini responden yang diambil adalah seluruh karyawan bagian produksi yang berjumlah 48 orang.

4. Tehnik pengumpulan data.

a. Wawancara.

Penulis mengumpulkan data dengan cara bertanya langsung tentang informasi yang diperlukan, baik kepada pimpinan ataupun karyawan pada PT.Usaha Jaya Palembang.

b. Kuesioner.

Kuesioner merupakan daftar pertanyaan yang dibagikan untuk diisi oleh seluruh karyawan guna mendapatkan data yang dibutuhkan untuk penelitian tersebut.

c. Dokumentasi.

Dokumentasi yaitu mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen, rapat, legger, agenda dan sebagainya.

5. Teknik analisa data.

Dalam penulisan skripsi ini, yang digunakan adalah metode deskriptif Kualitatif. Metode deskriptif kualitatif menurut Saifuddin Azwar (1997 : 126) adalah bertujuan untuk memberikan deskripsi mengenai subjek penelitian berdasarkan data dari variabel yang diperoleh dari kelompok subjek yang diteliti dan tidak dimaksudkan untuk menguji hipotesis.

## **F. Sistematika Penulisan**

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini merupakan bab pendahuluan yang menggambarkan tentang latar belakang permasalahan, perumusan masalah, metode penelitian dan sistematika penulisan.

### **BAB II : LANDASAN TEORI**

Pada bab ini memuat berbagai teori-teori yang berhubungan dengan isi Skripsi antara lain teori - teori tentang kompensasi dan kepuasan kerja.

### **BAB III : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

Bab ini menggambarkan keadaan perusahaan secara umum antara lain sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi dan pembagian tugas tugas.

### **BAB IV : ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini membahas mengenai pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Dalam hal ini yang berkaitan dengan jumlah kompensasi yang diterima karyawan.

### **BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini merupakan bab penutup dari keseluruhan isi skripsi, yang memberikan suatu kesimpulan berdasarkan analisa dan uraian pada bab-bab terdahulu. Selanjutnya penulis akan mengemukakan saran-saran yang mungkin dapat membantu dan berguna.