

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. LATAR BELAKANG**

Pada dasarnya organisasi perusahaan atau organisasi sosial dituntut untuk menangani sasaran-sasaran yang telah ditentukan, tetapi selain itu perusahaan mempunyai tujuan utama yaitu untuk memperoleh keuntungan. Dengan adanya keuntungan, maka perusahaan dapat terus melangsungkan kegiatan perusahaan dan dapat mengadakan perkembangan usahanya untuk masa yang akan datang.

Perkembangan dari suatu perusahaan tidak terlepas dari perkembangan ekonomi di masyarakat. Oleh sebab itu, berhasil tidaknya suatu perusahaan untuk bertahan dan bersaing di pasaran tidak hanya ditentukan oleh kemampuan perusahaan dalam meningkatkan kemampuan produksi, mengenal produk yang berkualitas, tetapi juga dipengaruhi oleh kemampuan manager yang baik yang mampu menjalankan sumber dana yang dimiliki secara efektif dan efisien. Salah satu sumber dana yang berpengaruh terhadap aktivitas perusahaan adalah mengelola semua faktor produksi lain untuk mengelola faktor produksi yang lain untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka faktor manusia merupakan faktor yang perlu mendapat perhatian utama karena manusia merupakan salah satu faktor produksi yang mempunyai akal budi, pikiran, perasaan, keinginan dan sebagainya yang dapat mempengaruhi aktivitas perusahaan.

Oleh karena itu kepuasan kerja mempunyai arti penting bagi karyawan maupun perusahaan itu sendiri, karena kepuasan kerja mencerminkan peranan dan sikap seseorang terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerja.

Rendahnya kepuasan kerja merupakan salah satu rusaknya kondisi suatu pekerjaan, gejala ini dicerminkan oleh adanya pemogokan kerja, keterlambatan kerja, absensi dan pergantian pegawai. Gejala ini dapat berupa keluhan, rendahnya prestasi, rendahnya kualitas produk, masalah disiplin dan berbagai kesulitan lainnya.

PT Pusri merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang pembuatan pupuk dan amonia yang terletak di jalan Mayor Zen Palembang, dalam berproduksinya PT Pusri berusaha untuk memenuhi kebutuhan akan berbagai jenis pupuk di Indonesia maupun untuk di luar negeri.

Dalam menjalankan aktivitasnya perusahaan memerlukan berbagai departemen untuk menjalankan dan mengkoordinasikan manajemen yang baik pada setiap kegiatannya. Demikian pula PT Pusri dalam menjalankan aktivitasnya memerlukan berbagai macam departemen, salah satunya adalah departemen RENTAL NAKER untuk menangani masalah tenaga kerja.

Salah satu faktor produksi yang sangat sulit pengaturannya adalah tenaga kerja, bila dibandingkan faktor produksi lainnya karena tenaga kerja merupakan makhluk hidup yang mempunyai perasaan, pikiran, sifat manusia pada dasarnya

tidak tetap, ketidaktetapan ini dipengaruhi berbagai faktor fisik dan ekonomi sesuai dengan pekerjaan dan berbagai kebutuhan.

Untuk itu tenaga kerja dalam bekerja memerlukan suatu motivasi atau dorongan-dorongan agar dapat bekerja secara maksimal, disini motivasi diartikan sebagai pemberian daya perangsang atau kegairahan kerja pada karyawan agar dapat bekerja dengan semaksimal mungkin, dimana tujuan pemberian daya rangsang atau kegairahan kerja bagi karyawan adalah untuk memenuhi kebutuhan kepuasan batinnya.

Menurut Malayu.S.P,Hasibuan (2001:199) kepuasan kerja yaitu:

“sebagai sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dicerminkan oleh sikap emosional yang seimbang antara balas jasa dengan pelaksanaan pekerjaan. Tolak ukur tingkat kepuasan yang mutlak adalah tidak ada karena individu karyawan memiliki standar kepuasan yang berbeda. Indikator kepuasan kerja hanya diukur dengan kedisiplinan, moral kerja, dan tingkat *turn over* kecil maka secara relatif kepuasan pekerja baik, sebaliknya, jika kedisiplinan, moral kerja, *turn over* besar maka tingkat kepuasan kerja karyawan di suatu perusahaan kurang”.

Oleh karena itu seorang manager personalia harus senantiasa memonitor kepuasan kerja pada karyawan karena hal itu mempengaruhi tingkat absensi, semangat kerja, perputaran tenaga kerja, keluhan-keluhan dan masalah vital lainnya yang pada akhirnya dapat mempengaruhi tercapainya tidaknya tujuan perusahaan itu sendiri.

Menurut Heidjrahman, Suad Husnan, (1990:185) kebutuhan manusia yang dipuaskan dengan kerja adalah:

1. kebutuhan psikologis
  - a. uang dan upah
  - b. keamanan
2. kebutuhan factual
  - a. persahabatan
  - b. perlakuan yang adil
3. kebutuhan egoistis
  - a. prestasi
  - b. otonom

Sedangkan keadaan yang terjadi didalam Dept Rendal Naker menunjukkan suatu ketidakpuasan kerja, padahal kompensasi yang di berikan perusahaan cukup banyak seperti: tunjangan gaji, tunjangan anak, tunjangan kematian, perumahan, bonus, insentif, cuti, dan masih ada beberapa lagi kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, tapi kenyataan yang terjadi dilapangan menunjukkan ketidak puasan karyawan terhadap kompensasi tersebut.

Hal ini dapat dilihat dari hasil pengamatan dilapangan dan dari hasil kuisioner yang menunjukkan bahwa karyawan enggan untuk bekerja sesuai dengan jam kerja sehingga karyawan hanya datang tepat pada saat jam kerja yaitu jam 08.30 untuk mengisi daftar hadir (absen) tetapi setelah itu karyawan tidak

bekerja secara optimal melainkan hanya duduk- duduk bahkan ada yang pulang kerumah untuk karyawan yang bertempat tinggal didalam komplek dan ada juga yang pergi keluar dan baru akan kembali pada saat akan mengisi daftar hadir pada saat jam istirahat siang .

Memang menjadi suatu dilema bagi perusahaan bahwa perusahaan menginginkan biaya produksi yang sekecil-kecilnya sepekan karyawan menginginkan gaji yang sebesar-besarnya, dan bukan itu saja, karyawan menginginkan kompensasi lainnya yang dapat menambah daya rangsang dan membuat para karyawan menjadi lebih giat dalam bekerja.

Menurut Malayu.S.P.Hasibuan. (2001:117) kompensasi adalah:

“semua pendapatan yang berupa uang , barang langsung atau tidak langsung yang diterima oleh karyawan ,sebagai imbalan atas jasa yang dilakukan pada perusahaan. Kompensasi berbentuk uang artinya kompensasi dibayar dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan yang bersangkutan. Kompensasi berbentuk barang artinya kompensasi yang dibayar dengan barang”.

Sehingga karyawan dalam bekerja selalu mengharapkan mendapatkan upah atau imbalan yang besar, semakin besar upah yang didapat maka karyawan akan merasa puas dan senang karena banyak kebutuhan yang dapat terpenuhi dan begitu pula sebaliknya.

Hal inilah yang dapat menyebabkan rendahnya kepuasan kerja karyawan, semakin kecil kompensasi maka akan semakin kecil pula kepuasan kerja yang terjadi, salah satunya dapat ditunjukkan dengan tingginya turn over yang terjadi di dept rendal naker



Tabel 1.1  
Berikut daftar keluar masuknya karyawan di dept rental naker

No	tahun	Total karyawan awal	Jumlah karyawan masuk	Jumlah karyawan keluar	Total karyawan akhir
1	2001	40	5	3	42
2	2002	42	2	4	40
3	2003	40	1	3	38
4	2004	38	-	2	36

Sumber: dept rental naker Palembang

Berdasarkan data diatas dapat dihitung besarnya tingkat *turn over* yang terjadi, besarnya *turn over* menurut Malayu.S.P.Hasibuan (2001:52)

$$Turn\ over = \frac{\sum (\text{yang diterima} - \text{yang keluar})}{\frac{1}{2} \sum (\text{karyawan awal} + \text{karyawan akhir})}$$

maka *turn over* yang terjadi pada tahun:

$$\begin{aligned} 2001 &= \frac{\sum (5 - 3)}{\frac{1}{2} \sum (40 + 42)} \\ &= \frac{2}{\frac{1}{2} (82)} \\ &= \frac{2}{41} \\ &= 0.487 \\ &= 4.87 \% \end{aligned}$$

$$2002 = \frac{\Sigma(2 - 4)}{\frac{1}{2}(40 + 42)}$$

$$= \frac{-2}{\frac{1}{2}(82)}$$

$$= \frac{-2}{41}$$

$$= -0.0487$$

$$= -4.87 \%$$

$$2003 = \frac{\Sigma(1 - 3)}{\frac{1}{2}(40 + 38)}$$

$$= \frac{-2}{\frac{1}{2}(78)}$$

$$= -0.0512$$

$$= -5.12 \%$$

$$2004 = \frac{\Sigma(0 - 2)}{\frac{1}{2}(38 + 36)}$$

$$= \frac{-2}{\frac{1}{2}(74)}$$

$$= -0.0540$$

$$= -5.4 \%$$

Berdasarkan perhitungan tingkat *turn over* karyawan diatas dapat di simpulkan bahwa telah terjadi peningkatan *turn over* yang terjadi dari tahun 2002,2003,2004 dan bila hal ini terjadi terus menerus maka akan berakibat buruk bagi perusahaan.

Karyawan dalam bekerja membutuhkan suasana kerja yang menyenangkan tetapi tidak dapat di ingkari bahwa karyawan juga menginginkan upah serta hal hal lain yang juga membantu karyawan dalam bekerja karena sangat membantu untuk memotivasi karyawan dalam bekerja ,apabila karyawan dapat bekerja dengan baik dan semaksimal mungkin atau sebaliknya maka bapat timbul suatu pertanyaan “Bagaimana pemberian kompensasi terhadap kepuasan kerja bagi karyawan”.



## **B. PERUMUSAN MASALAH**

Masalah yang akan dibahas pada laporan akhir ini adalah yang menyangkut masalah kepuasan kerja karyawan PT Pusri khususnya di Departemen Rendal Naker Palembang meliputi :

“Bagaimana pemberian kompensasi terhadap kepuasan kerja bagi karyawan PT Pusri khususnya di departemen rendal naker Palembang ?”

## **C. TUJUAN PENELITIAN**

Tujuan penelitian ini adalah :

Untuk mengetahui bagaimana pemberian kompensasi terhadap kepuasan kerja bagi karyawan PT Pusri khususnya di departemen rendal naker Palembang.

## **D. MANFAAT PENELITIAN**

### 1. Bagi perusahaan

Sebagai bahan masukan dan bahan pertimbangan perusahaan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

### 2. Bagi Peneliti

Untuk menambah wawasan peneliti mengenai kepuasan kerja karyawan sehingga dapat digunakan sebagai bahan masukan dan pertimbangan peneliti.

### 3. Bagi Pihak lain

Sebagai bahan masukan dan bahan pertimbangan oleh pihak lain sehingga sewaktu-waktu dapat digunakan apabila diperlukan.

## **E. METODE PENELITIAN**

### **1. Objek Penelitian**

Objek penelitian ini adalah pemberian kompensasi terhadap kepuasan kerja bagi karyawan PT Pusri, khususnya Dept Rendal Naker yang terletak di jalan Mayor Zen Palembang.

### **2. Subjek penelitian**

Subjek penelitian ini adalah karyawan PT.Pusri khususnya karyawan yang bekerja di Dept Rendal Naker Palembang.

### **3. Jenis penelitian**

Jenis yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi kasus yaitu : dengan memusatkan penelitian secara mendalam pada manajemen sumber daya manusia, dalam hal ini Pemberian Kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di departemen rendal naker Palembang.

### **4. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data**

Data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi :

- a. secara langsung dari Data primer yaitu data yang diambil objek yang diteliti, pengumpulan data tersebut diatas menggunakan cara sebagai berikut :

- 1) Interview yaitu dengan cara mengadakan tanya jawab kepada pihak-pihak yang dianggap berhubungan dengan data atau informasi yang dibutuhkan.
  - 2) Penyebaran kuisisioner yaitu dengan membagi-bagikan kuisisioner dalam bentuk pertanyaan pada karyawan agar dapat diisi secara objektif.
- b. Data sekunder yaitu pengumpulan teori-teori yang berkaitan dengan penelitian yang berasal dari literatur buku, majalah, surat kabar dan sebagainya yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

#### 5. Responden

Dalam penyusunan skripsi ini yang menjadi responden adalah karyawan PT Pusri khususnya Departemen Rendal Naker yang berjumlah 36 orang karyawan.

#### 6. Teknik Analisis

Teknik analisis yang digunakan adalah deskriptif kualitatif yaitu: metode yang membandingkan pada data yang ada dengan penyebaran daftar pertanyaan yang relevan dan melakukan penafsiran masalah secara mendalam. data dari penyebaran dari kuisisioner akan dianalisis dengan menggunakan analisis prosentase yang kemudian akan dideskripsikan sebagai bahan dari penarikan kesimpulan.

Dalam analisis prosentase ini penulis ingin melihat kecenderungan responden dalam menilai pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. dalam memberikan jawaban responden diberikan dua alternatif pilihan.

a. YA

b. Tidak

kemudian jawaban-jawaban dari kuessioner tersebut akan ditarik suatu kesimpulan yang terlebih dahulu dianalisis dan dipersentasekan. Dan jawaban merupakan jawaban yang di isi atau dikerjakan oleh karyawan yang bersangkutan, dan dikerjakan secara langsung

## **F. SISTEMATIKA PEMBAHASAN**

Sistematika pembahasan ini terdiri atas 5 (lima) bab yang berguna untuk memberi gambaran penyajian penulisan secara terarah dan berhubungan.

### **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 yang penulis susun antara lain teori-teori tentang kepuasan kerja, kompensasi dan teori lain-lain yang ada hubungan dengan judul skripsi.

### **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 PEMBAHASAN**

Pada bab ini penulis membahas tentang pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan .

## **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

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