

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan dalam melakukan aktivitasnya mempunyai tujuan yang hendak dicapai, namun pada prinsipnya tujuan dasar perusahaan yaitu ingin mendapatkan laba yang besar sehingga kelangsungan hidup perusahaan bisa terjamin. Untuk dapat melakukan kelangsungan hidup tersebut aktivitas perusahaan perlu dikelola dengan baik, peranan manajemen diarahkan untuk mengoptimalkan kombinasi berbagai faktor produksi yang digunakan.

Manajemen sumber daya manusia yang berhubungan langsung dengan manusia harus mampu melaksanakan fungsi-fungsinya sehingga para karyawan dapat bekerja dengan efektif dan efisien. Seperti kita ketahui dalam operasional perusahaan, sumber daya manusia memegang peranan penting dalam merencanakan dan melaksanakan kegiatan perusahaan tersebut. Untuk itu diperlukan tenaga kerja terampil dan ahli agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

Perusahaan perlu memberikan imbalan kepada karyawan sebagai balas jasa atas usahanya sehingga karyawan merasa puas karena usahanya dihargai. Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Bagi perusahaan kompensasi memang merupakan biaya yang tidak kecil yang harus dikeluarkan, namun bagi seorang karyawan kompensasi merupakan pendapatan hasil jerih payahnya dalam menggunakan pengetahuan, keterampilan dan tenaganya. Dengan

demikian karyawan akan mempunyai berbagai harapan dari perusahaan dan begitu juga perusahaan terhadap karyawan.

Besarnya balas jasa telah ditentukan dan diketahui sebelumnya sehingga karyawan secara pasti mengetahui balas jasa atau kompensasi yang akan diterimanya. Kompensasi inilah yang akan dipergunakan karyawan ini beserta keluarganya untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Besarnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan bersama keluarganya. Jika balas jasa yang diterima karyawan semakin besar, berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya lebih baik dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmati semakin banyak pula, dengan demikian kepuasan kerjanya juga semakin baik. Disinilah letak pentingnya kompensasi bagi karyawan sebagai seorang penjual tenaga (fisik dan pikiran).

Kompensasi penting bagi karyawan karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Tingkat kompensasi absolut karyawan menentukan skala kehidupannya sedangkan kompensasi relatif menunjukkan status, martabat dan harga mereka. Oleh sebab itu, jika karyawan memandang kompensasi mereka tidak memadai, maka prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja mereka akan menurun.

CV. Armas *Advertising* Palembang adalah perusahaan yang bergerak dibidang reklame, antara lain *billboard*, *shop sign*, *neon sign* dan *neon box*. Perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang handal agar segala

kegiatan berjalan dengan baik sesuai dengan tujuan dan harapan perusahaan. Salah satu faktor yang mendorong manusia untuk bekerja ialah karena manusia memiliki kebutuhan yang perlu dipenuhi, jika kebutuhan mereka terpenuhi mereka akan merasa puas.

Perusahaan dalam melakukan pemberian kompensasi hendaknya dapat memenuhi prinsip adil dan layak. Jika pemberian kompensasi tidak didasarkan pada prinsip adil dan layak, maka akan dapat menimbulkan beberapa masalah di dalam perusahaan antara lain :

- a. Tingkat keluar masuk karyawan
- b. Kepuasan kerja
- c. Disiplin kerja rendah
- d. Kemangkiran atau absensi

Pemberian kompensasi yang rendah dan tidak memenuhi prinsip adil dan layak juga dapat menyebabkan tingkat *labour turnover* yang relatif tinggi. Berikut ini adalah data tingkat *labour turnover* di CV. Armas Advertising dari tahun 2000 s.d 2004 :

Tabel 1.1
Tingkat *Labour Turnover* Karyawan
CV. Armas Advertising Palembang

Tahun	Total Karyawan Awal	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Keluar	Total Karyawan Akhir	LTO
2000	19	5	3	21	10%
2001	21	3	3	21	-
2002	22	4	1	25	12,76%
2003	26	3	6	23	12,24%
2004	22	5	2	25	12,76%

Sumber : CV. Armas Advertising Palembang.

Dari tabel diatas terlihat bahwa *turnover* pada tahun 2002 mengalami peningkatan sebesar 12,76%, namun pada tahun 2003 turun menjadi 12,24% dan kembali naik menjadi 12,76% pada tahun 2004. Perputaran karyawan (*labour turnover*) dapat diartikan sebagai perbandingan antara masuk dan berhentinya karyawan di suatu perusahaan. Menurut Heidjrachman dan Suad Husnan (2000 : 35), apabila semakin tinggi “*turnover*” berarti semakin sering terjadinya pergantian karyawan.

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas kerja mereka, oleh karena itu dalam suatu pemberian kompensasi sangat perlu dan penting diperhatikan, guna menjamin kepuasan bagi para karyawan agar tetap semangat untuk dapat bekerja dengan baik, dengan demikian efektivitas bagi organisasi secara keseluruhan akan bisa tercapai. Penentuan besar kecilnya kompensasi yang diberikan kepada karyawan didasarkan atas prestasi kerja, disamping faktor-faktor lainnya yang menentukan besarnya kompensasi yang diterima karyawan sehingga tentunya ada hubungan yang sangat erat antara kepuasan kerja karyawan dengan kompensasi yang mereka terima.

Hal inilah yang melatarbelakangi penulis untuk meneliti lebih lanjut dalam bentuk skripsi dengan judul:

“Peranan Pemberian Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Armas *Advertising* Palembang”.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka perumusan masalah dari penelitian ini adalah “Bagaimana peranan pemberian kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Armas *Advertising* Palembang?”

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui peranan pemberian kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Armas *Advertising* Palembang.

2. Manfaat Penelitian

- a. Penelitian ini dapat digunakan sebagai sarana untuk menerapkan secara langsung teori yang diperoleh penulis selama masa perkuliahan dengan praktek yang ada pada perusahaan yang diteliti.
- b. Penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan kepada CV. Armas *Advertising* Palembang berkaitan dengan pemberian kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.
- c. Dapat dijadikan bahan referensi untuk pihak lain

D. Metode Penelitian

1. Jenis penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian studi kasus. Penelitian ini menggunakan penelitian rinci mengenai suatu obyek selama kurun waktu tertentu, dengan cukup mendalam.

2. Subjek dan Objek Penelitian

a. Subjek penelitian

Subjek dari penelitian ini adalah karyawan CV. Armas *Advertising* yang terletak di Jalan Bay Salim No. 6452 Palembang.

b. Objek Penelitian

Objek dari penelitian ini adalah pemberian kompensasi pada karyawan CV. Armas *Advertising* Palembang.

3. Jenis Data Penelitian

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Data primer

Data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri atau perorangan dan organisasi yang langsung melalui obyeknya untuk mendapatkan data-data yang dibutuhkan oleh penulis melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan perusahaan.

b. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang diperlukan dalam bentuk yang telah dikumpulkan oleh pihak atau instansi lain. Data tersebut dapat diambil dari buku-buku yang berhubungan dengan masalah yang akan dibahas.

Bentuk data yang digunakan antara lain:

- 1) Sejarah singkat perusahaan
- 2) Struktur organisasi
- 3) Deskripsi jabatan
- 4) Tingkat keluar masuk karyawan

E. Sistematika Penelitian

Untuk dapat mempermudah dalam pembahasan maka diperlukan pemaparan sistematis pembahasan secara keseluruhan yang mempunyai hubungan satu dengan yang lainnya. Susunan materi secara urutan laporan akhir ini dapat dirinci sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini merupakan pendahuluan yang terdiri dari sub yang berisikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, metode penelitian, teknik analisis data, dan sistematika penelitian.

BAB II LANDASAN TEORI

Pada Bab ini penulis menguraikan teori-teori yaitu pengertian manajemen sumber daya manusia, pengertian kompensasi, dan tujuan dari pemberian kompensasi, kepuasan kerja dan *Labour turnover*, metode kompensasi, sistem dan kebijaksanaan kompensasi, faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi dan asas kompensasi, dan *time off benefits*.

BAB III KEADAAN UMUM PERUSAHAAN

Pada Bab ini penulis menguraikan sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi, pembagian kerja dan kegiatan perusahaan.

4. Teknik Pengumpulan Data

a. Penyebaran Kuesioner

Dengan membagikan kuesioner kepada 25 orang karyawan CV. Armas *Advertising* Palembang untuk diisi.

b. Wawancara

Yaitu mengumpulkan data dengan cara bertanya langsung tentang informasi yang diperlukan, baik kepada pimpinan maupun karyawan CV. Armas *Advertising* Palembang.

c. Dokumentasi

Yaitu suatu cara pengumpulan data yang berhubungan dengan objek yang akan diteliti dimana sumber data diperoleh dari CV. Armas *Advertising* Palembang.

5. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini pembahasan masalah dianalisis dengan menggunakan:

a. Analisis Deskriptif Kuantitatif

Yaitu data yang dinyatakan dalam bentuk angka. Teknik persentase dan *crosstabulation* digunakan sebagai alat bantu untuk mengolah data dan menyederhanakan perhitungan kuesioner.

b. Analisis Deskriptif Kualitatif

Yaitu suatu penelitian yang menggunakan data berbentuk kata, kalimat, skema atau gambar. Metode ini digunakan untuk melihat tanggapan karyawan terhadap kompensasi.

BAB IV ANALISIS PEMBAHASAN

Bab ini merupakan pembahasan terhadap permasalahan yang dihadapi CV. Armas *Advertising* Palembang yaitu mengenai peranan pemberian kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan bab terakhir dari keseluruhan penulisan. Disini dibuat kesimpulan berdasarkan pembahasan yang telah diuraikan dalam bab-bab sebelumnya, sekaligus memberikan saran-saran yang dapat bermanfaat bagi CV. Armas *Advertising* Palembang.