

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang

Manusia merupakan unsur yang mengendalikan dan mengelolah semua faktor produksi. Kegiatan manusia itulah yang mengawali sesuatu peristiwa dan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, dalam pencapaian tujuannya manusia dapat mengalami berbagai masalah, khususnya dalam perusahaan, yang perlu mendapat perhatian khusus dari manajer baik dalam peningkatan keterampilan maupun pemberian motivasi.

PT. Nipsea Raya Cabang Palembang adalah salah satu cabang perusahaan distributor pemasaran cat merek Nippon yang berpusat di Jakarta, bertujuan untuk memenuhi kebutuhan konsumen terutama dalam bidang properti.

Dalam menjalankan aktivitasnya perusahaan umumnya menerapkan suatu sistem manajemen yang baik, guna mengkoordinasikan setiap kegiatan dan mengatur tenaga kerja sebagai pelaksana kegiatan perusahaan itu. Demikian pula halnya yang dilakukan perusahaan PT. Nipsea Raya Cabang Palembang dalam melaksanakan aktifitas perusahaannya memerlukan tenaga kerja yang mampu berkerja secara produktif guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Salah satu faktor produksi yang sangat rumit pengaturannya adalah tenaga kerja bila dibandingkan faktor produksi lainnya, karena tenaga kerja merupakan makhluk hidup yang mempunyai perasaan dan pikiran, Sifat manusia pada umumnya tidak tetap, ketidak tetapan dipengaruhi berbagai faktor fisik dan ekonomi

Tenaga kerja perlu didorong dengan usaha – usaha pemotivasian guna mencapai tujuan perusahaan yang lebih efektif. Motivasi diartikan sebagai pemberian daya perangsang atau kegairahan kerja kepada pegawai agar berkerja dengan segala upaya. Tujuan pemberian daya perangsang atau kegairahan kerja bagi pegawai adalah untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan batinnya. Kebutuhan manusia yang dipuaskan dengan berkerja (Heidjrachman, Suad Husnan, 1990 :185) adalah

1. Kebutuhan Pisiologis
 - Uang / Upah
 - Keamanan
2. Kebutuhan Sosial
 - Persahabatan / kerja sama
 - Pelakuan yang adil
3. Kebutuhan Egoistik
 - Prestasi
 - Otonomi

Seorang manajer personalia harus senantiasa memonitor kepuasan kerja, karena hal itu mempengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, keluhan - keluhan, dan masalah - masalah vital lainnya .

PT. Nipsea Raya Cabang Palembang, didalam menjalankan aktivitasnya untuk empat tahun terakhir ini terus mengalami penurunan produktivitas,apalagi hal ini diikuti dengan kondisi perekonomian yang kurang menguntungkan oleh karena itu perusahaan khususnya tenaga kerja atau salesman dituntut untuk lebih

terampil didalam mencari peluang atau kesempatan untuk masuk dipasaran. Berikut ini disajikan data realisasi dan target penjualan untuk empat tahun terakhir.

Tabel 1.1
Target Penjualan dan Realisasi Penjualan
PT. Nipsea Raya Cabang Palembang
Tahun 1997 s / d Tahun 2000

No.	Tahun	Target Penjualan dalam rupiah	Realisasi Penjualan	Presentase Kenaikan / penurunan Target
1	1997	2.200.000.000	2.422.830.000	+ 10,12 %
2	1998	2.400.000.000	2.290.954.000	- 4,54 %
3	1999	2.500.000.000	2.314.725.000	- 7,4 %
4	2000	2.600.000.000	2.327.834.000	- 10.46 %

Sumber : PT. Nipsea Raya

Dari data diatas dapat dilihat bahwa tingkat produktivitas salesman belum mampu mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan ,dimana terjadi penurunan pada tiga tahun terakhir dari tahun 1998 s/d tahun 2000 dan apa bila tidak cepat diantisipasi hal ini akan mengancam kelangsungan hidup perusahaan di masa yang akan datang .

Pada PT. Nipsea Raya Cabang Palembang juga mengalami masalah perputaran karyawan yang cenderung lebih tinggi hal ini dapat dilihat dari data jumlah karyawan yang keluar pada tahun 1997 sampai dengan tahun 2000 berikut ini :

1. Tahun 1997 berjumlah 1 orang

2. Tahun 1998 berjumlah 2 orang
3. Tahun 1999 berjumlah 4 orang
4. Tahun 2000 berjumlah 5 orang

Sedangkan jumlah rata-rata karyawan pertahun sebanyak 34 orang. Dari data diatas bila dinyatakan dalam rumus untuk melihat tingkat perputaran karyawan maka diperoleh rumus (Husein Umar, 1990:149)sebagai berikut :

$$\text{Turnover} = \frac{\text{Jumlah karyawan keluar}}{\text{Rata-rata karyawan}}$$

Berikut ini penyajian dalam bentuk tabel dibawah ini :

Tabel 1.2

Perputaran Karyawan

Pada PT. Nipsea Raya Cabang Palembang

NO.	TAHUN	JUMLAH KARYAWAN KELUAR	TURNOVER
1.	1997	1	2,95 %
2.	1998	2	5,88 %
3.	1999	4	11,76 %
4.	2000	5	14,70 %

Sumber : PT. Nipsea Raya

Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada PT. Nipsea Raya Cabang Palembang, dan menuliskan hasil penelitian tersebut

dengan judul : “ Analisis Faktor –faktor kepuasan kerja karyawan pada PT. Nipsea Raya Cabang Palembang “

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan data hasil penelitian yang telah penulis lakukan pada PT. Nipsea Raya Cabang Palembang, maka masalah-masalah yang di hadapi perusahaan adalah :

1. Kompensasi

Gaji / upah yang diberikan perusahaan relatif kecil dibandingkan dengan perusahaan lain, sehingga gaji yang dipakai tidak dapat dipakai memuaskan kebutuhan serta tidak adanya jaminan dimasa yang akan datang yang merupakan keamanan secara ekonomis.

Hal ini dapat dilihat dari tabel di bawah ini :

Tabel 1.3
Perbandingan Gaji Karyawan
Dalam Satu Bulan

No.	Jabatan	PT.Nipsea Raya	PT.Dana Paint	PT.Rajawali Hiyoto
1.	Kepala Akuntansi	1.000.000	1.250.000	1.250.000
2.	Salesman	450.000	500.000	500.000
3.	Kepala Gudang	750.000	850.000	800.000
4.	Bagian Piutang	500.000	600.000	550.000

5.	Bagian ADM Umum	500.000	600.000	550.000
6.	Bagian ADM Penjualan	500.000	600.000	550.000
7.	Asisten Kepala Gudang	450.000	550.000	550.000
8.	Sopir	400.000	450.000	450.000
9.	Buruh	390.000	425.000	450.000

2. komunikasi

kerjasama antar karyawan belum terjalin dengan baik, seperti kurangnya komunikasi sesama karyawan

3. Pengembangan karier

Kesempatan pengembangan karier diperusahan masih relative kecil atau terbatas hal ini dapat dilihat tidak adanya promosi jabatan oleh perusahaan dan tidak ada kebebasan dalam pekerjaan sehinggah tidak adanya kreatifitas karyawan serta pengetahuan yang kurang karena tidak adanya pelatihan yang khusus bagi karyawan.

Berdasarkan uraian permasalahan diatas maka penulis menyimpulkan bahwa masalah pokok yang dihadapi perusahaan adalah relative rendahnya kompensasi yang di terima karyawan.

C. Ruang lingkup pembahasan

Agar pembahasan tidak menyimpang dari permasalahan yang ada dan agar lebih terarah maka dalam penyusunan skripsi ini akan dibatasi pada objek

penelitian yaitu.” Faktor-faktor kepuasan kerja apa sajakah yang telah dilaksanakan PT. Nipsea Raya “

D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah

- a. Untuk mengetahui faktor-faktor yang menyebabkan tidak puasnya karyawan
- b. Untuk mengetahui bagaimana cara meningkatkan kepuasan karyawan.

2. Kegunaan Penelitian

Kegunaan dalam penelitian ini adalah :

- a. Dapat memberikan informasi didalam pemenuhan kepuasan kerja kepada PT. Nipsea Raya Palembang.
- b. Dapat menjadi bahan bagi peneliti lain yang ingin mengadakan penelitian lebih lanjut tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pada perusahaan yang bersangkutan.

E. Metodologi Penelitian

1. Tempat penelitian

Penelitian dilakukan pada perusahaan PT. Nipsea Raya Cabang Palembang yang berlokasi di jalan Printis Kemerdekaan No. 45 Palembang .

2. Metode penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kualitatif, artinya metode membandingkan antara fakta-fakta yang ada dengan pengetahuan teoritis yang relevan dengan masalah yang diteliti dengan melakukan penafsiran masalah secara mendalam.

3. Metode pengumpulan data

Pengumpulan data dengan dua cara yaitu :

a. Data Primer

adalah data yang secara langsung diperoleh dari objek yang diteliti.

Pengumpulan data tersebut dengan cara :

1) Interview

yaitu dengan cara mengadakan wawancara atau tanya jawab kepada pihak yang berwenang, antara lain kepala cabang PT. Nipsea Raya.

2) Observasi

Yaitu mengamati secara langsung terhadap kegiatan operasional sebagai objek penelitian yang ada hubungannya dengan masalah.

3) Penyebaran Kuesioner

ialah dengan membagi-bagikan kuesioner dalam bentuk pertanyaan kepada karyawan supaya dapat diisi secara objektif.

b. Data Sekunder

ialah pengumpulan data yang berasal dari literatur buku, majalah, surat kabar dan sebagainya yang pada umumnya berhubungan dengan

masalah yang diteliti.

4. Responden

yang menjadi responden didalam penyusunan skripsi ini sebanyak 34 orang (100%) yaitu seluruh karyawan pada PT. Nipsea Raya Cabang Palembang.

5. Teknik Analisis

Data dari penyebaran kuesioner akan di analisa menggunakan analisa prosentase ,yang kemudian akan di deskripsikan sebagai bahan di penarikan kesimpulan. Dalam analisa prosentase ini penulis ingin melihat kecendrungan responden dalam menilai faktor kepuasan kerja karyawan.

Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data ini adalah teknik skala likert, dengan cara responden didalam menjawab kuesioner diberikan lima alternatif pilihan. Ketentuan skala likert

	Skor
a. Sangat Setuju	5
b. Setuju	4
c. Tidak berpendapat	3
d. Tidak setuju	2
e. Sangat tidak setuju	1

F. Sistematika Penulisan

Untuk memperoleh gambaran yang lebih jelas mengenai hal-hal yang akan dibahas, maka akan diuraikan secara garis besar seluruh isi laporan akhir ini. Pembahasan dalam laporan akhir ini terbagi 5 bab sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisikan tentang latar belakang ,permasalahan, ruang lingkup masalah, tujuan penelitian , manfaat penelitian , metodologi penelitian sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini berisikan tentang pengertian SDM, Pengertian manajemen pesonalia, pengertian kepuasan kerja ,Teori-teori kepuasan kerja, faktor-faktor kepuasan kerja.

BAB III GAMBARAN UMUM PERUSAHAN

Bab ini berisikan sejarah berdirinya perusahaan, struktur organisasi , Pembagian tugas, aktivitas perusahaan, kondisi dan fasilitas kerja.

BAB IV ANALISIS DATA

Bab ini berisikan tentang data yang telah dikumpulkan sesuai dengan tujuan Penelitian dengan menggunakan alat analisis yang telah ditentukan.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan kesimpulan dan saran yang dapat diberikan berkaitan Dengan materi pembahasan.