

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia dapat dikatakan sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu. Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai, sehingga untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan tenaga kerja / karyawan yang bekerja tanpa paksaan dari pemimpin perusahaan. Hal ini menimbulkan dorongan untuk bertindak dan melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diinginkan perusahaan.

Salah satu hal yang terpenting dalam perusahaan adalah bagaimana untuk meningkatkan hasil guna atau menilai guna jual yang tinggi, yaitu pada bidang produksi atau jasa. Sumber daya manusia mempunyai peranan yang penting bagi jalannya kegiatan perusahaan. Dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan, manusia sebagai pelaksana pekerjaan pada suatu lembaga harus memiliki kepuasan kerja. Kepuasan kerja pada dasarnya dapat memberikan energi untuk menggerakkan segala potensi yang ada, menciptakan keinginan yang tinggi dan meningkatkan kegairahan dalam kebersamaan. Semakin tinggi standar kepuasan dan kebutuhan yang diinginkan oleh seseorang maka semakin giat seseorang untuk bekerja.

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. Apabila antara prestasi yang diberikan dengan balas jasa yang di terima tidak seimbang, hal ini akan menimbulkan ketidakpuasan kerja dalam diri karyawan. Ketidakpuasan tersebut dapat berdampak menurunnya prestasi kerja, atau tingginya turnover karyawan, hal ini seperti pada CV. Sukses Arta Mulia.

CV.Sukses Arta Mulia adalah sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang pembangunan sarana prasarana (sub kontraktor ) seperti perumahan untuk karyawan di perkebunan ( baik swasta atau milik Pemerintah ), tempat ibadah, poliklinik, kantin, Jembatan di lokasi perkebunan, gudang, kompleks perkantoran, pembukaan lahan, penimbunan jalan, dll.

Saat ini CV.Sukses Arta Mulia sedang melaksanakan pekerjaan pembangunan sarana perumahan untuk karyawan di lokasi perkebunan, lengkap dengan fasilitasnya seperti, sekolahan, poliklinik, kantin, Masjid, kantor, instalasi air bersih, dan instalasi penbuangan limbah rumah tangga. Proyek yang dikerjakan berada di lokasi perkebunan PT Hindoli ( *A Cargill Company* ) Tanjung Dalam *Estate*, dimana CV. Sukses Arta Mulia bertindak sebagai Kontraktor. Karyawan yang ada di CV. Sukses Arta Mulia terbagi menjadi dua yaitu karyawan tetap dan karyawan KKWT ( Kontrak Kerja Waktu Tertentu ). Karyawan tetap adalah karyawan yang bekerja secara tetap di CV. Sukses Arta Mulia, sedangkan karyawan KKWT ( kontrak Kerja Waktu Tertentu ) hanya bekerja sesuai kontrak kerja yang berlaku.

Dalam mengerjakan suatu proyek tertentu CV Sukses Arta Mulia harus mempunyai sumber daya manusia yang benar-benar handal dibidangnya,

berpengalaman, disiplin tinggi, dan juga bermoral, sehingga nantinya proyek yang dikerjakan dapat diselesaikan dengan baik dan hasilnya dapat dipertanggung jawabkan. Hal ini berkaitan dengan kepercayaan yang diberikan oleh PT. Hindoli (*A Cargill Company*) yang merupakan perusahaan PMA (Penanaman Modal Asing) yang mempunyai standard tinggi dalam bekerja. Bukan hanya menempatkan sumber daya manusia yang berkualitas dan bermoral, CV. Sukses Arta Mulia juga harus memperhatikan kepuasan karyawan dalam bekerja, karena secara logika, orang yang merasa puas (baik kepuasan terhadap kompensasi, suasana kerja, penghargaan, kerja sama team, dll) akan dapat bekerja secara maksimal tanpa ada halangan yang berarti sehingga hasil dari pekerjaannya juga maksimal. Apabila karyawan merasa tidak puas maka gejala-gejala yang timbul dapat beraneka ragam antara lain tingkat *turn over* yang tinggi, tingkat absensi tinggi, dll. Seperti yang terjadi pada CV. Sukses Arta Mulia, peneliti mensinyalir adanya tingkat perputaran karyawan yang cukup tinggi (data selengkapnya dapat dilihat pada bab III dan bab IV). Hal ini sering menimbulkan masalah tersendiri bagi CV. Sukses Arta Mulia karena harus mencari orang pengganti, sedangkan mencari orang yang tepat dan dapat diandalkan cukup sulit apalagi mencari orang yang bersedia ditempatkan di lokasi proyek yang jauh di pelosok hutan. Tentunya hal ini dapat menghambat pekerjaan CV. Sukses Arta Mulia yang dituntut profesional dan tepat waktu.

Kepuasan kerja karyawan merupakan masalah yang penting, karena kepuasan kerja memberikan manfaat yang besar bagi kepentingan individu, institusi dan masyarakat. Bagi individu, kepuasan kerja memungkinkan individu

akan lebih bahagia dalam kehidupan mereka baik dalam lingkungan pekerjaan, rumah tangga, dan masyarakat. Bagi institusi publik, kepuasan kerja dilakukan dalam rangka usaha perbaikan sikap dan perilaku karyawan, yang pada akhirnya institusi tersebut akan menikmati meningkatnya kinerja karyawan serta naiknya nilai sumber daya manusia yang berkarya dan beretos kerja tinggi.

Kepuasan kerja seseorang dapat ditimbulkan oleh berbagai faktor misalnya: dari aspek upah & gaji, hubungan antar atasan & bawahan, hubungan sesama karyawan, suasana kerja yang baik, adanya kepastian dalam karier, sarana penunjang dalam pelaksanaan tugas seperti peralatan-peralatan kerja, dan sebagainya. Kepuasan kerja merupakan sikap emosional seseorang. Sikap ini dapat mencerminkan modal kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja seseorang. Sikap tersebut dapat berdampak baik atau buruk terhadap pekerjaannya. Karyawan akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek dirinya mendukung dan sebaliknya jika pekerjaan dan aspek diri tersebut tidak mendukung karyawan akan merasa tidak puas.

Berdasarkan uraian diatas dan melihat kondisi yang sudah ada di CV. Sukses Arta Mulia maka peneliti tertarik untuk meneliti tentang tingkat kepuasan karyawan terhadap kompensasi, karena menurut peneliti kompensasi merupakan salah satu faktor yang sangat penting bagi karyawan. Penelitian ini diberi judul “ **Tingkat kepuasan kerja karyawan terhadap kompensasi pada CV. Sukses Arta Mulia** ”

## **B. Perumusan Masalah**

Rumusan masalah berdasarkan latar belakang tersebut diatas adalah  
Bagaimana tingkat kepuasan kerja karyawan terhadap kompensasi pada  
CV. Sukses Arta Mulia ?

## **C. Tujuan Penelitian**

Untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan terhadap kompensasi  
pada CV. Sukses Arta Mulia.

## **D. Manfaat Penelitian**

Dalam penyusunan skripsi ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai  
berikut :

1. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan kepada pihak yang terkait, khususnya pihak manajemen CV. Sukses Arta Mulia dalam program pengembangan sumber daya manusia selanjutnya, sehingga setidaknya pihak manajemen mempunyai suatu bahan pertimbangan dalam mengatur karyawannya.
2. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan informasi atau bahan pustaka bagi peneliti yang akan melanjutkan penelitian ini.
3. Bagi peneliti berguna dalam mengaplikasikan ilmu yang pernah diterima oleh penulis. Juga kelak pengalaman yang diperoleh selama melakukan penelitian dapat berguna dalam dunia kerja.



## E. Metode Penelitian

### 1. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilakukan di CV. Sukses Arta Mulia, terletak di jalan Palembang – Jambi Km. 18 No. 197 Rt. 05, kecamatan Musi Banyu Asin, kabupaten MUBA, Sumatera Selatan. Telp. 430571 ; Fax. 431774

### 2. Teknik Pengumpulan Data

#### a. Kuesioner

Yaitu, dengan cara membagikan daftar pertanyaan kepada responden untuk mengetahui bagaimana tingkat kepuasan karyawan terhadap kompensasi di CV. Sukses Arta Mulia.

#### b. Wawancara

Yaitu dengan melakukan tanya jawab dengan pimpinan perusahaan atau yang mempunyai wewenang mengenai hal-hal yang berkaitan dengan bahan penelitian.

#### c. Dokumentasi

Yaitu dengan cara melihat dan memindahkan data-data yang sudah ada dalam perusahaan tersebut.

### 3. Responden

Yang menjadi Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap CV. Sukses Arta Mulia di lokasi proyek perumahan Tanjung dalam *estate* yang secara keseluruhan berjumlah 32 orang.

### 4. Teknik Analisis Data

Untuk membahas permasalahan, studi ini menggunakan skala Guttman. Skala Guttman merupakan bentuk skala dengan jawaban tegas dan dikotomi ( hanya terdiri – dari dua jawaban saja ). Untuk melihat tingkat kepuasan kerja karyawan terhadap kompensasi pada CV. Sukses Arta Mulia dengan jawaban sebagai berikut :

- a. Ya
- b. Tidak

Jawaban mengiyakan / positif diberi skor 1 ( satu ), sedang yang meniadakan / negatif diberi skor 0 ( nol ). Hasil jawaban responden tersebut kemudian dipersentasekan untuk kemudian dianalisis dan diambil kesimpulan.

#### **F. Sistematika Pembahasan**

Skripsi ini terdiri dari 5 ( lima ) bab, di mana setiap bab saling berkaitan satu sama lainnya. Oleh karena itulah untuk memberikan gambaran yang menyeluruh mengenai isi skripsi ini maka penulis akan menguraikan secara singkat isi dari masing-masing bab, yaitu :

#### **BAB I : PENDAHULUAN**

Dalam bab ini di uraikan mengenai latar belakang dan alasan yang mendorong penulis dalam memilih topik skripsi ini, perumusan masalah, tujuan dari penelitian, manfaat penelitian, metodologi penelitian yang digunakan serta sistematika pembahasan dari setiap bab dalam skripsi ini.

**BAB II : LANDASAN TEORI**

Bab ini menguraikan teori-teori yang menjadi dasar penyusunan skripsi yang meliputi tingkat kepuasan kerja karyawan terhadap kompensasi pada CV. Sukses Arta Mulia.

**BAB III : GAMBARAN UMUM MENGENAI CV. SUKSES ARTA MULIA**

Dalam bab ini penulis menguraikan kondisi perusahaan secara umum seperti; awal berdirinya perusahaan, pemilik modal, struktur organisasi, uraian tugas serta kegiatan usaha perusahaan.

**BAB IV : TINGKAT KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA CV. SUSKES ARTA MULIA.**

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai tingkat kepuasan kerja karyawan terhadap kompensasi pada CV. Sukses Arta Mulia berdasarkan hasil kuesioner yang telah diolah.

**BAB V : PENUTUP**

Dalam bab terakhir ini, penulis akan mencoba menarik kesimpulan dari pembahasan bab-bab sebelumnya berdasarkan hasil penelitian disertai saran-saran perbaikan yang diharapkan bermanfaat bagi pihak perusahaan.