

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang

Dunia usaha yang semakin berkembang pesat saat ini menyebabkan setiap perusahaan harus memiliki strategi yang tepat untuk memenangkan persaingan. Sumber daya manusia mempunyai peranan yang penting bagi keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu sumber daya manusia haruslah mendapat perhatian khusus dari perusahaan tersebut. Manajemen sumber daya manusia sangat diperlukan untuk meningkatkan efektivitas kerja karyawan dalam suatu organisasi. Kemampuan dan ketrampilan yang dimiliki karyawan dapat membantu kelancaran operasi perusahaan untuk menjadikan perusahaan lebih maju.

Para karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan didasarkan pada beberapa pertimbangan yaitu untuk memenuhi kebutuhan hidup, mengembangkan diri atau karyanya dan menambah pengalaman. Karyawan harus mempunyai bakat kemampuan, keahlian, kecerdasan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan yang dibebankan kepada mereka. Perusahaan juga mengharapkan agar karyawannya mempunyai inisiatif yang tinggi, keaktifan, ulet, dan rajin pada pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Hal ini dapat terlihat baik atau tidaknya kinerja seorang karyawan karena kinerja seorang karyawan menentukan pihak perusahaan dalam pemberian kompensasi.

Karyawan yang telah bersedia memberikan tenaga dan pikirannya biasanya akan menerima imbalan / kompensasi yang sebanding dengan apa yang diberikannya kepada perusahaan. Tetapi yang menjadi masalahnya adalah pihak perusahaan menginginkan pemberian gaji yang serendah mungkin dan dilain pihak

karyawan mengharapkan gaji yang diterimanya tinggi. Besar kecilnya imbalan sebaiknya telah disepakati bersama agar para karyawan mengetahui imbalan yang mereka terima sehingga mereka dapat melaksanakan tanggung jawab mereka dengan baik.

Dalam melaksanakan pekerjaannya para karyawan harus memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan yang diembannya atau dapat kita kategorikan sebagai bagian daripada kewajiban seorang karyawan, sebaliknya seorang karyawan tentu mempunyai hak dari pekerjaan yang dijalankannya. Hak-hak tersebut seperti mendapatkan upah yang sesuai dengan beban pekerjaannya agar para karyawannya dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan hidupnya secara layak. Keberhasilan suatu tujuan perusahaan tergantung dari karyawan yang melaksanakannya. Pada dasarnya didalam suatu perusahaan para karyawan akan bersedia memberikan tenaga dan pikirannya apabila ia yakin akan menerima balas jasa yang setimpal dengan apa yang diberikan. Apabila kompensasi yang diterima tidak seimbang, maka hal ini akan menimbulkan masalah-masalah seperti rendahnya kepuasan kerja, semangat kerja, serta produktivitas kerja yang semakin menurun. Para karyawan yang bekerja di suatu perusahaan pada dasarnya bertujuan untuk memenuhi kebutuhan hidup, kepuasan dalam bekerja atau berkarya dan untuk mengembangkan diri.

Menurut **Malayu S.P. Hasibuan** (2002 : 118) mengemukakan Kompensasi adalah “semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”. Kompensasi yang berbentuk uang, artinya kompensasi dibayar dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan bersangkutan. Sedangkan kompensasi yang berbentuk barang, artinya kompensasi dibayar dengan barang.

Kompensasi penting bagi karyawan karena besar kecilnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Apabila imbalan yang diterima karyawan tidak sesuai maka akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan itu sendiri.

Menurut **Henry Simamora** (2004 : 442) komponen – komponen program kompensasi adalah komponen – komponen yang dibagi dalam bentuk – bentuk kompensasi langsung (*direct compensation*) dan kompensasi tidak langsung (*indirect compensation*). Kompensasi finansial langsung (*direct financial compensation*) terdiri dari bayaran (*pay*) yang diperoleh seseorang dalam bentuk gaji, upah, bonus, dan komisi. Kompensasi finansial tidak langsung (*indirect financial compensation*), yang disebut juga dengan tunjangan, meliputi semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung.

CV. Dharma Paramita Mulia adalah perusahaan yang ditunjuk sebagai Sub Distributor tepung terigu Bogasari seperti tepung terigu Lencana Merah, Segitiga Biru, Cakra Kembar, dan Payung dalam kemasan bag / sak (20 kg). Berikut ini adalah data jumlah karyawan CV. Dharma Paramita Mulia :

Tabel 1.1
DATA JUMLAH KARYAWAN
CV. DHARMA PARAMITA MULIA
TAHUN 2003-2005

JABATAN KARYAWAN	2003	2004	2005
<i>Supervisor</i>	1	1	1
Kepala Gudang	1	1	1
<i>Salesman</i>	3	3	2
Administrasi	4	4	4
<i>Driver</i>	12	11	11
<i>Helper</i>	12	11	11
Jumlah	33	31	30

Sumber : CV. Dharma Paramita Mulia

Setiap perusahaan wajib memberikan kompensasi kepada karyawannya yaitu gaji. Besar kecilnya gaji yang diberikan tergantung dari kebijakan perusahaan dan kinerja karyawan itu sendiri. Berikut ini adalah Daftar gaji karyawan CV. Dharma Paramita Mulia.

Tabel 1.2
DATA GAJI KARYAWAN
CV. DHARMA PARAMITA MULIA
TAHUN 2003-2005

JABATAN KARYAWAN	TOTAL GAJI KOTOR KARYAWAN PER BULAN		
	2003	2004	2005
<i>Supervisor</i>	1.120.000	1.350.000	1.500.000
Kepala Gudang	890.000	1.040.000	1.190.000
<i>Salesman</i>	840.000	990.000	1.140.000
Administrasi	612.000	712.000	812.000
<i>Driver</i>	650.000	780.000	910.000
<i>Helper</i>	520.000	650.000	780.000

Sumber : CV. Dharma Paramita Mulia

Dari Total gaji dan upah diatas, adapun perhitungan gaji yang diterapkan perusahaan ini yaitu sebagai berikut :

1. Untuk Supervisor, Kepala gudang, Salesman.

Uang makan Rp. 15.000/hari

Uang transport :

Tahun 2003 : Rp. 150.000/bulan

Tahun 2004 : Rp. 200.000/bulan

Tahun 2005 : Rp. 250.000/bulan

Total gaji kotor : (uang makan x 26 hari kerja)+uang transport + gaji pokok

2. Untuk bagian administrasi :

Uang makan Rp. 12.000/hari

Total gaji kotor (uang makan x 26 hari kerja)+ gaji pokok

Apabila karyawan tersebut dalam satu bulan ada absen maka uang makan dan uang transport akan dipotong pada akhir bulan.

3. Untuk Driver :

Para *driver* menerima gaji harian

Gaji *Driver*/hari, tahun 2003 : Rp. 25.000

tahun 2004 : Rp. 30.000

tahun 2005 : Rp. 35.000

Total gaji kotor : (gaji/hari x 26 hari kerja)

4. Untuk Helper

Para *helper* menerima upah harian

Upah: *helper*/hari tahun 2003 : Rp. 20.000

tahun 2004 : Rp. 25.000

tahun 2005 : Rp. 30.000

Total gaji kotor : (Upah *Helper*/hari x 26 hari kerja).

Selain gaji perusahaan juga memberi komisi kepada :

1. Salesman

Untuk *salesman* pimpinan perusahaan memberi komisi sebesar Rp. 100/bag. Besar kecilnya komisi yang diterima oleh *salesman* tergantung dari berapa banyak ia menjual tepung terigu.

2. Administrasi

Untuk administrasi tidak bisa ditentukan seberapa besar komisi yang mereka terima, karena komisi yang mereka terima tergantung dari kebijakan pimpinan perusahaan.

3. Driver.

Untuk *driver* pimpinan perusahaan memberi kebijakan, apabila *driver* tersebut mengantar barang 4x antar dalam satu hari perusahaan memberi bonus Rp. 5.000,- Tetapi hal ini jarang terjadi.

Saat ini CV. Dharma Paramita Mulia masih terlihat adanya masalah yaitu pimpinan perusahaan kurang memperhatikan tingkat kesejahteraan karyawannya seperti :

- a. Tidak adanya Tunjangan Kesehatan Seperti ASKES
- b. Tidak adanya Tunjangan Jamsostek
- c. Suasana lingkungan kerja yang kurang memadai seperti ruangan yang sempit, sirkulasi udara yang terbatas, kebersihan yang kurang terjamin, dan ruang kerja tidak menggunakan AC.
- d. Apabila kerja lembur, karyawan kadang mendapat uang lembur kadang juga tidak. Uang lembur yang diterima sebesar Rp.3000/jam.
- e. Tidak mengikuti hari libur Nasional, hari libur pada perusahaan ini hanya pada hari raya Idul Fitri, Idul Adha dan hari raya Imlek, liburnya selama 3 hari.

Permasalahan seperti ini mengakibatkan karyawan merasa kurang puas, sehingga loyalitas kerja mereka kepada perusahaan tidak begitu besar. Akibatnya karyawan tidak termotivasi untuk bekerja lebih giat, mereka cenderung bersikap tidak

peduli dan hal ini menyebabkan pimpinan untuk bertindak tegas yaitu melakukan pengurangan karyawan atau karyawan itu sendiri yang mengundurkan diri.

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, hal ini tampak pada sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya dimana kepuasan kerja mempengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja dan keluhan-keluhan karyawan.

Menurut **T.Hani Handoko** (1999:193) dalam bukunya mengemukakan pengertian kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) adalah “ keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka”.

Adapun variabel-variabel kepuasan kerja yang berkaitan dengan pekerjaan yaitu kerja yang secara mental menantang, ganjaran yang pantas, kondisi kerja yang mendukung, dan rekan sekerja yang mendukung.

Ketidakpuasan karyawan biasanya diungkapkan dengan cara mengeluh, tidak patuh, mengelakkan sebagian dari tanggung jawab kerja mereka.

Berdasarkan permasalahan yang ada maka penulis memilih judul dalam skripsi ini yaitu :“**ANALISIS KEPUASAN KERJA TERHADAP PEMBERIAN KOMPENSASI KARYAWAN CV. DHARMA PARAMITA MULIA**”.

B. Perumusan Masalah

Dari latar belakang diatas, maka penulis merumuskan permasalahan yang ada dalam perusahaan yaitu :

Bagaimana analisis kepuasan kerja terhadap pemberian kompensasi karyawan CV. Dharma Paramita Mulia ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian ini adalah :

Untuk mengetahui analisis kepuasan kerja terhadap pemberian kompensasi karyawan CV.Dharma Paramita Mulia.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Dapat menambah pengetahuan dan pengalaman bagi penulis dalam bidang penelitian yang dimulai dari pengumpulan data, pengelolaan data dan analisis data.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat memberi informasi dan memberi masukan dalam pengambilan keputusan untuk memecahkan masalah yang ada dalam perusahaan sehingga nantinya dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja karyawan maupun perusahaan.

3. Bagi masyarakat

Penelitian ini dapat menjadi bahan masukan bagi masyarakat yang membutuhkan untuk dijadikan data / informasi.

E. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah studi kasus yaitu dengan memusatkan penelitian secara mendalam pada objek yang diteliti yaitu CV. Dharma Paramita Mulia.

2. Subyek penelitian

Subyek penelitian skripsi ini yaitu seluruh karyawan di CV. Dharma Paramita Mulia.

3. Obyek penelitian

Obyek penelitian skripsi ini yaitu peran kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Dharma Paramita Mulia.

4. Jenis data

- a. **Data Primer** adalah data yang diperoleh secara langsung dari perusahaan berupa data jumlah karyawan, data gaji karyawan, data Tunjangan Hari Raya (THR), dan bagan struktur organisasi.
- b. **Data Sekunder** adalah data yang diperoleh dengan cara mengutip data yang tersedia diperusahaan yang diolah kembali. Contoh : data yang diperoleh dari kuesioner yang kemudian dipresentasikan.

5. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

- a. **Wawancara** merupakan metode pengumpulan data dengan cara menanyakan langsung kepada pimpinan perusahaan dan seluruh karyawan untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini
- b. **Kuesioner** adalah dasar pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden yaitu 30 karyawan CV. Dharma Paramita Mulia.
- c. **Studi Kepustakaan** yaitu mempelajari teori-teori yang terkait dengan penelitian untuk memperkuat analisis penulis dalam penulisan skripsi ini.

6. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan adalah metode deskriptif kualitatif. Metode deskriptif kualitatif adalah teknik yang bertujuan untuk memberikan deskripsi mengenai subyek penelitian berdasarkan data yang diperoleh dari hasil jawaban responden yang dipersentasikan dalam bentuk tabel dengan menggunakan Skala Likert. Menurut **Sugiyono** (2004:86) Skala Likert ini digunakan untuk mengukur sikap pendapat, dan persepsi seseorang / sekelompok orang tentang fenomena sosial.

F. SISTEMATIKA PENULISAN

Untuk dapat memberikan gambaran secara garis besar mengenai isi dari penelitian ini, maka penulisan ini disusun secara sistematis dengan pembagian sebagai berikut :

BAB I. PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan secara singkat mengenai latar belakang, permasalahan, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II. LANDASAN TEORI

Bab ini memuat berbagai teori-teori yang berhubungan dengan penulisan skripsi yaitu teori-teori tentang kompensasi dan kepuasan kerja antara lain : pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengertian kompensasi, bentuk-bentuk kompensasi, tujuan kompensasi, program-program kompensasi, pengertian kepuasan kerja, faktor-faktor kepuasan kerja dan variabel – variabel kepuasan kerja.

BAB III. GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini berisikan uraian mengenai sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi, uraian tugas, perkembangan aktivitas perusahaan secara umum, aktivitas bidang pekerjaan sumber daya manusia pada CV. Dharma Paramita Mulia.

BAB IV. ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini penulis membahas dan menganalisis tentang peran kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Dharma Paramita Mulia.

BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan bab penutup dari keseluruhan isi skripsi ini, yang memuat kesimpulan penulis atas penelitian yang dilakukan dan mengemukakan saran – saran yang kiranya dapat membantu dan bermanfaat bagi perusahaan dimasa yang akan datang.