

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan asset yang paling penting dalam suatu perusahaan. Rendahnya kepuasan kerja merupakan gejala perusahaan yang dicerminkan oleh adanya keterlambatan kerja, kemangkiran, pemogokan liar dan pergantian pegawai.

Suatu perusahaan yang didirikan disamping bertujuan mendapatkan laba, memberikan manfaat yang lebih besar pada masyarakat juga bertujuan memberikan tingkat kesejahteraan yang cukup bagi karyawannya karena hubungannya yang sangat erat dan saling berpengaruh.

Dengan adanya pelayanan dan perlakuan yang baik terhadap karyawan maka karyawan akan meningkatkan produktivitas kerjanya dengan baik, sedangkan bagi perusahaan dengan adanya produktivitas kerja yang maksimal dari para karyawannya akan lebih mudah mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Salah satu cara dalam memberikan pelayanan dan perlakuan baik terhadap karyawan adalah dengan memberikan imbalan, balas jasa atau gaji yang cukup memadai atau yang sesuai dengan ketentuan.

Kompensasi merupakan salah satu faktor yang dapat memotivasi karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab di dalam perusahaan dengan lebih baik. Menurut Malayu S.P Hasibuan (2001: 117) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak

langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Bagi perusahaan kompensasi memang merupakan biaya yang tidak kecil yang harus dikeluarkan, namun bagi seorang karyawan kompensasi merupakan pendapatan dari hasil jerih payahnya dalam menggunakan pengetahuan, keterampilan dan tenaganya. Besarnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan bersama keluarganya. Perusahaan harus merancang dan mengadministrasikan kompensasi karyawan dengan benar, sehingga karyawan akan termotivasi dan kepuasan kerja terhadap kompensasi bertambah.

Menurut T. Hani Handoko (1999: 193) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

PT Santani Agro Pratama merupakan perusahaan yang bergerak di bidang penjualan dan distributor bahan-bahan perlengkapan pertanian, seperti pupuk, bibit tanaman, insektisida, herbisida. Untuk memenuhi kebutuhan para karyawannya PT Santani Agro Pratama memberikan kompensasi yaitu antara lain gaji yang dibayarkan setiap bulan, insentif untuk *sales* dan sopir, THR

(Tunjangan Hari Raya), pemberian fasilitas sepeda motor untuk *sales* dan pemberian uang pengobatan atau kesehatan.

Pimpinan PT Santani Agro Pratama dalam menjalankan roda manajemennya berhadapan dengan pengambilan keputusan terutama masalah-masalah yang muncul secara tidak terstruktur, salah satunya adalah *turnover* karyawan yang semakin meningkat setiap tahunnya.

Tingkat perputaran karyawan yang cenderung meningkat dapat dilihat dari data jumlah karyawan yang keluar pada tahun 2001 sampai dengan tahun 2004 berikut ini :

Tabel 1.1

Perputaran karyawan pada PT Santani Agro Pratama Palembang

No	Tahun	Jumlah karyawan	Keluar	<i>Turnover</i>
1	2001	31	2	5,88 %
2	2002	35	2	5,88 %
3	2003	35	3	8,82 %
4	2004	36	4	11,76 %

Sumber : PT Santani Agro Pratama Palembang

Sedangkan jumlah rata-rata karyawan per tahun sebanyak 34 orang. Dari data diatas bila dinyatakan dalam rumus untuk melihat tingkat perputaran karyawan maka diperoleh rumus (Husein Umar, 2001 : 149) sebagai berikut :

$$\textit{Turnover} = \frac{\text{Jumlah yang keluar tahun itu}}{\text{Jumlah rata-rata pegawai yang ada}} \times 100 = \% \text{ penyusutan}$$

Dari tabel diatas dapat diketahui tingkat *turnover* karyawan setiap tahunnya terus meningkat, *turnover* karyawan yang semakin meningkat setiap tahunnya secara kasat mata dapat menjadi indikator ketidakpuasan karyawan. Salah satu penyebab ketidakpuasan karyawan tersebut adalah kompensasi yang diterima. Dari wawancara awal dengan beberapa karyawan diperoleh hasil sementara bahwa karyawan merasa belum puas dengan kompensasi yang diterima.

Terdapat banyak faktor yang mungkin saja mempengaruhi kondisi kepuasan kerja karyawan. Namun demikian, dalam penelitian ini hanya akan dibahas salah satu faktor mendasar yang menyebabkan ketidakpuasan karyawan yaitu mengenai kompensasi di perusahaan tersebut. Hal ini dirasakan sangat penting untuk meninjau bagaimana sebenarnya kondisi kepuasan karyawan terhadap kompensasi yang diberikan. Berdasarkan latar belakang diatas maka akan dianalisis dalam penelitian yang berjudul “ Analisis Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Kompensasi Pada PT Santani Agro Pratama Palembang “.

B. Perumusan Masalah

Sebagaimana diketahui bahwa pada umumnya suatu perusahaan pasti menghadapi berbagai masalah, dimana masalah-masalah tersebut harus diatasi guna mencapai apa yang menjadi tujuan perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, maka diangkat pokok permasalahan sehubungan dengan kompensasi mengenai “ Bagaimana kepuasan kerja karyawan terhadap kompensasi pada PT Santani Agro Pratama Palembang? ”

C. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui kepuasan kerja karyawan terhadap kompensasi pada PT Santani Agro Pratama Palembang.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi perusahaan

Dapat menjadi masukan kepada pihak manajemen PT Santani Agro Pratama untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan melalui kompensasi yang sesuai.

2. Bagi penulis

Dapat menambah pengetahuan dan pengalaman bagi penulis dalam bidang penelitian dalam rangka menyusun karangan ilmiah sekaligus sebagai suatu catatan atau praktek yang berguna dalam menerapkan teori dan pengetahuan yang didapat selama ini khususnya dalam bidang sumber daya manusia.

3. Bagi pihak lain

Dapat menambah pengetahuan bagi pihak yang berkepentingan tentang bidang dan permasalahan yang sama.

E. Metodologi Penelitian

1. Lokasi penelitian

PT Santani Agro Pratama terletak di jalan Kol. H. Barlian No.1017 KM.7,5 Palembang.

2. Subjek dan objek penelitian

Subjek penelitian adalah seluruh karyawan yang bekerja pada PT Santani Agro Pratama Palembang yang berjumlah 34 orang. Sedangkan objek penelitiannya adalah kepuasan kerja karyawan terhadap kompensasi pada PT Santani Agro Pratama Palembang.

3. Jenis Data

a. Data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari objek penelitian.

Contonya jawaban responden terhadap kuesioner yang diajukan.

b. Data sekunder, yaitu data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan baik oleh pihak pengumpul data primer atau oleh pihak lain.

4. Teknik pengumpulan data

Dalam penelitian ini data diperoleh melalui :

a. Wawancara yaitu dengan cara mengajukan pertanyaan secara lisan terhadap pihak-pihak yang bersangkutan dalam perusahaan untuk memperoleh data yang diperlukan.

b. Kuesioner yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mengajukan daftar pertanyaan tertulis yang dikembangkan dari penjabaran variabel dan berfungsi sebagai alat penggali informasi dari 34 orang responden.

- c. Dokumentasi yaitu dengan cara mengumpulkan data-data dari sumber tertulis yang diberikan perusahaan seperti laporan, catatan-catatan lainnya yang dapat dijadikan data dalam penulisan skripsi ini.
5. Teknik analisis data

Untuk menganalisis permasalahan yang ada pada PT Santani Agro Pratama dilakukan dengan menggunakan teknik yaitu :

a. Kuantitatif

Teknik analisis kuantitatif yaitu data yang dinyatakan dalam bentuk angka. Digunakan teknik persentase dengan alat bantu untuk mengolah data dan menyederhanakan perhitungan kuesioner.

b. Kualitatif

Teknik analisis kualitatif yaitu suatu penelitian yang menggunakan data berbentuk kata, kalimat, skema, atau gambar. Metode ini digunakan untuk menganalisis kepuasan kerja karyawan terhadap kompensasi.

F. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan skripsi ini terdiri dari lima bab, dimana masing-masing bab terbagi dalam beberapa sub-sub.

Bab I PENDAHULUAN

Dalam bab ini dijelaskan mengenai apa yang menjadi latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, metodologi penelitian dan sistematika penulisan.

Bab II LANDASAN TEORI

Dalam bab ini dijelaskan mengenai teori-teori yang berhubungan dengan masalah yang akan dianalisis, meliputi pengertian-pengertian dan pendapat dari para ahli manajemen untuk menunjang skripsi agar menjadi lebih ilmiah, seperti definisi dari kompensasi, tujuan pemberian kompensasi, metode kompensasi, kebijakan kompensasi, faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi, asas kompensasi, pengertian kepuasan kerja, teori kepuasan kerja, pengertian *labour turnover*.

Bab III GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Mengemukakan keadaan umum PT Santani Agro Pratama, sejarah singkat PT Santani Agro Pratama, struktur organisasi, pembagian tugas dan sistem kompensasi.

Bab IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Merupakan pembahasan yang menganalisis masalah-masalah dalam perusahaan dan jalan keluar yang dapat diterapkan.

Bab V KESIMPULAN DAN SARAN

Terdiri dari kesimpulan dan saran yang merupakan bagian akhir dari penulisan skripsi ini. Kesimpulan mencakup inti dari hasil penulisan skripsi, sedangkan saran merupakan kemungkinan yang dapat ditempuh oleh perusahaan guna mengatasi masalahnya.