

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG MASALAH

Determinan utama dari keberhasilan dan kegagalan suatu organisasi atau perusahaan dinilai dari seberapa baik sebuah organisasi tersebut memperoleh, memelihara, dan mempertahankan sumber daya manusianya. Para karyawan atau sumber daya manusia di sebuah organisasi merupakan komponen utama bagi setiap keberhasilan organisasi.

Sumber daya manusia sebagai salah satu unsur yang menentukan keberhasilan suatu organisasi, disisi lain juga sebagai makhluk yang mempunyai pikiran, perasaan kebutuhan dan harapan-harapan tertentu. Hal ini sangat memerlukan perhatian tersendiri karena faktor-faktor tersebut akan mempengaruhi prestasi, dedikasi dan loyalitas serta kecintaan terhadap pekerjaan dan organisasinya (Malayu S.P. Hasibuan, 2001:8)

Organisasi yang berhasil adalah yang secara efektif dan efisien mengkombinasikan sumber daya manusianya guna menerapkan strategi-strateginya. Sunguhpun begitu, yang menjadi pusat bagi setiap strategi untuk setiap penggunaan sumber daya adalah karyawan-karyawan yang merencanakan dan melaksanakan strategi-strategi sebuah organisasi.

Menurut Gary Dessler (2004:2) pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah proses memperoleh, melatih, menilai dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja

mereka, kesehatan dan keamanan, serta masalah keadilan. Manajemen Sumber Daya Manusia diperlukan untuk meningkatkan efektifitas sumber daya manusia dalam organisasi. Tujuannya adalah memberikan kepada organisasi satuan kerja yang efektif. Untuk mencapai tujuan itu, studi tentang manajemen sumber daya manusia akan menunjukkan bagaimana seharusnya perusahaan mendapatkan (jumlah) kuantitas dan tipe kualitas yang tepat.

Dalam suatu perusahaan kompensasi merupakan faktor penting untuk dapat menarik, memelihara maupun mempertahankan tenaga kerja bagi kepentingan perusahaan tersebut. Masalah kompensasi mungkin merupakan fungsi manajemen yang paling sulit dan membingungkan. Tidak hanya karena pemberian kompensasi salah satu aspek yang paling berarti bagi karyawan maupun organisasi. Meskipun kompensasi harus mempunyai dasar logik, rasional dan dapat dipertahankan, menyangkut banyak faktor emosional dari sudut pandang karyawan.

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka (T. Hani Handoko, 2001:155). Kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran karya mereka di antara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Tingkat kompensasi absolut karyawan menentukan skala kehidupan, sedangkan kompensasi relatif menunjukkan status, martabat dan “harga” mereka. Oleh karena itu, bila para karyawan memandang kompensasi mereka tidak memadai, prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja mereka bisa turun secara dramatis.

Menurut Veithzal Rivai (2006:357) kompensasi terbagi menjadi 2 yaitu kompensasi *finansial* dan kompensasi *non finansial*, kompensasi finansial terdiri dari kompensasi langsung dan tidak langsung. Kompensasi langsung terdiri dari pembayaran karyawan dalam bentuk upah, gaji, bonus atau komisi. Kompensasi tidak langsung terdiri dari semua pembayaran yang tidak mencakup dalam *kompensasi finansial* langsung yang meliputi liburan, berbagai macam asuransi jasa seperti perawatan anak atau kepedulian agama dan sebagainya. Penghargaan *non finansial* seperti pujian, menghargai diri sendiri, dan pengakuan yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan, produktivitas, dan kepuasan.

Besarnya kompensasi ini mencerminkan status, pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan. Jika balas jasa yang diterima karyawan semakin besar berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik, dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak pula. Dengan demikian kepuasan kerjanya juga semakin baik. Disinilah letak pentingnya kompensasi bagi karyawan sebagai seorang penjual tenaga (pikiran dan fisik). Sedangkan yang dimaksud dengan Kompensasi menurut Malayu S.P. Hasibuan (2006:118) adalah Semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan perusahaan.

Kompensasi berbentuk uang, artinya kompensasi dibayar dengan sejumlah uang kartal kepada perusahaan. Sedangkan kompensasi berbentuk barang, artinya kompensasi dibayar dengan barang.

Di sini Kompensasi dibedakan menjadi dua:

1. Kompensasi Langsung (*Direct Compensation*) yaitu berupa gaji, upah insentif, komisi dan bonus.
2. Kompensasi Tidak Langsung (*Indirect Compensation*) yaitu berupa kesejahteraan karyawan.

Dan yang dimaksud dengan Kepuasan Kerja adalah menurut T. Hani Handoko (2001:193) adalah keadaan emosional yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

Berdasarkan definisi diatas kepuasan kerja adalah kepuasan yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini dapat dilihat dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Oleh karena itu tingkat kepuasan kerja dapat mempengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, keluhan-keluhan dan masalah-masalah personalia lainnya

Elemen dasar penyebab bekerja secara produktif pada suatu perusahaan biasanya adalah perolehan gaji atau upah, setelah itu baru diikuti pemenuhan faktor-faktor lain. Hal ini pada dasarnya disebabkan manusia memiliki kebutuhan dasar yaitu sandang, pangan dan papan. Semua kebutuhan dasar tersebut terpenuhi dengan uang yang didapat dari bekerja. Untuk itulah seorang karyawan selalu ingin mendapatkan hidup yang layak pula.

Dalam penelitian ini akan dilakukan sebuah penelitian mengenai peranan kompensasi karyawan bagian penjualan (*sales*) berupa pemberian gaji dan

upah atas karyawan, yang merupakan sebuah perusahaan penjualan kendaraan roda dua dengan merk Suzuki terhadap kepuasan kerja karyawan bagian penjualan (*sales*) tersebut.

Berdasarkan pengamatan awal dari penulis, diketahui bahwa jumlah tenaga kerja atau karyawan lapangan (*sales*) jauh lebih banyak dibandingkan dengan karyawan bagian administrasi kantor. Masalah ketenagakerjaan karyawan lapangan terlihat lebih dinamis dibanding tenaga administrasi kantor, dan masalah pembayaran gaji sepertinya menjadi permasalahan yang perlu ditelaah lebih jauh akibat terlalu seringnya pergantian karyawan yang keluar masuk pekerjaan dan tingkat absensi di perusahaan tersebut.

PT. Global Tedja Lestari adalah perusahaan yang bergerak di bidang pemasaran kendaraan roda dua dengan merek Suzuki. Di sini Penulis menetapkan penelitian pada PT. Global Tedja Lestari (Suzuki Lemabang) yang merupakan cabang PT. Global Tedja Lestari (Suzuki KM. 12).

Berikut gambaran tentang jumlah karyawan PT. Global Tedja Lestari dalam kurun waktu 3 tahun.

Tabel 1.1
Data Jumlah Karyawan
PT. Global Tedja Lestari Palembang
Tahun 2003-2005

Jabatan Karyawan	Tahun 2003	Tahun 2004	Tahun 2005
Kepala Cabang/ Sales Manager	1	1	1
Supervisor Sales	1	1	1
Bagian Administrasi Piutang dan Kontrak	3	3	2
Bagian Administrasi dan Stock	2	2	2
Sales (bagian penjualan)	16	18	16
Mekanik	2	2	1
Driver	1	1	1
Total	25	27	23

Sumber: Data Sekunder 2005 (PT. Global Tedja Lestari)

Untuk sejumlah karyawan yang ditunjukkan pada tabel 1.1 diatas. kompensasi finansial yang diberikan perusahaan antara lain:

1. Gaji, Uang Makan dan transportasi

Pemberian gaji, uang makan dan uang transportasi diberikan secara langsung dalam 1 bulan berdasarkan kebijakan penuh pimpinan.

Gaji yang diberikan disesuaikan dengan banyaknya penjualan kendaraan roda dua oleh para karyawan, dan tehnik perhitungan gaji berdasarkan poin yang telah ditetapkan perusahaan. Setelah seluruh poin dijumlahkan kemudian dikalikan Rp 5.000. Sedangkan uang makan dan transportasi yang diterima ditetapkan sebesar Rp. 9.000 (Rp 9.000 x 27 hari = Rp.243.000)

2. Insentif penjualan

Mengenai insentif penjualan diberikan berdasarkan kebijakan yang telah ditetapkan perusahaan. Insentif penjualan yang diterima *sales* berkisar Rp.50.000 s/d Rp. 1.000.000.

Setiap Perusahaan wajib memberikan kompensasi kepada karyawan yaitu gaji dan insentif. Besar kecilnya insentif yang diberikan tergantung dari kebijakan perusahaan dan atas banyaknya motor (kendaraan roda dua) yang dijual oleh karyawan itu sendiri.

Berikut ini adalah Daftar Poin gaji dan tabel kebijakan insentif karyawan PT. Global Tedja Lestari (Suzuki Lemabang) Palembang:

Tabel 1.2
Kebijakan Poin Gaji
PT. Global Tedja Lestari Palembang
Tahun 2005

No.	Jenis Motor	Point	Gaji (Poin x Rp. 5.000,00)
1	Smash Tromol	10	Rp. 50.000,00
2	Smash cakram	10	Rp. 50.000,00
3	Smash CW	12	Rp. 60.000,00
4	Shogun 125	12	Rp. 60.000,00
5	Shogun 125- XRM	14	Rp. 70.000,00
6	Satria New Lsc	18	Rp. 90.000,00
7	Thunder EN 125	18	Rp. 90.000,00
8	Thunder GSX 250	22	Rp. 110.000,00
9	Suzuki FU 150	20	Rp. 100.000,00
10	Suzuki Ts	20	Rp. 100.000,00

Sumber: Data Sekunder 2005 (PT. Global Tedja Lestari Palembang.)

Tabel 1.3
Kebijakan Insentif Karyawan bagian Penjualan
PT. Global Tedja Lestari
Tahun 2005

No.	Jumlah Poin	Insentif
1	< 12	-
2	12 – 23	50.000
3	24 – 35	200.000
4	36 – 47	400.000
5	48 – 59	600.000
6	60 – 71	800.000
7	72 – 83	1.000.000

Sumber: Data Sekunder 2005 (PT. Global Tedja Lestari Palembang.)

Berikut akan ditampilkan data yang mendukung kebenaran pernyataan mengenai terlalu seringnya pergantian karyawan yang keluar masuk di PT. Global Tedja Lestari (Suzuki Lemabang) Palembang.

Tabel 1.4
Data Jumlah Keluar Masuk Karyawan bagian Penjualan
PT. Global Tedja Lestari
Tahun 2003-2005

Periode	Jumlah karyawan Awal Tahun	Jumlah karyawan Yang -		Jumlah Karyawan Akhir Tahun
		Masuk Perusahaan	Keluar Perusahaan	
2003	14	10	8	16
2004	16	13	11	18
2005	18	14	16	16

Sumber: Data Sekunder 2005 (PT. Global Tedja Lestari Palembang)

Berdasarkan data diatas dapat dihitung besarnya tingkat Turn Over yang terjadi, besarnya turn over menurut Malayu S. P. Hasibuan (2001 : 152).

$$\text{Turn Over} = \frac{\Sigma (\text{yang masuk} - \text{yang keluar})}{\frac{1}{2} \Sigma (\text{karyawan awal} - \text{karyawan akhir})}$$

Berdasarkan perhitungan turn over karyawan diatas, dapat disimpulkan bahwa telah terjadi peningkatan turn over yang terjadi dari tahun ketahun, dan bila hal ini terjadi terus menerus maka akan berakibat buruk bagi perusahaan

Pada perusahaan ini data jumlah keluar masuk karyawan bagian penjualan dari tahun ke tahun cenderung meningkat, hal ini dikarenakan oleh berbagai macam masalah, antara lain: masalah pribadi, maupun masalah kompensasi yang diberikan perusahaan

Berikut ini ditampilkan data mengenai jumlah absensi karyawan pada PT. Global Tedja Lestari Palembang periode 2003-2005.

Tabel 1.5
Daftar Jumlah Absensi karyawan Bagian Penjualan
PT. Global tedja Lestari Palembang
Tahun 2003- 2005

No.	Keterangan	Tahun		
		2003	2004	2005
1	Sakit	20	19	23
2	Izin	25	23	55
3	Alpa	35	40	52
Jumlah		80	89	130

Sumber: Data Sekunder 2005 (PT. Global Tedja Lestari Palembang)

Pada tabel 1.5 menunjukkan jumlah absensi karyawan PT. Global Tedja Lestari Palembang dari tahun 2003 sampai 2005 yang selalu mengalami kenaikan secara signifikan, di tabel ini dapat kita lihat pada tahun 2003 jumlah absensi yang dilakukan karyawan sebanyak 80 kali dari 16 karyawan, pada tahun 2004 jumlah absensi yang dilakukan sebanyak 89 kali dari 18 karyawan, dan pada tahun 2005 jumlah absensi yang dilakukan karyawan sebanyak 130 kali dari 16 karyawan. Jumlah absensi yang paling banyak yang dilakukan oleh karyawan PT. Global Tedja Lestari Palembang yaitu Alpa (tidak ada keterangan).

Terdapat banyak faktor yang mungkin saja yang mempengaruhi kondisi keluar masuknya karyawan dan tingkat absensi karyawan bagian penjualan di PT. Global Tedja Lestari (Suzuki Lemabang). Namun akan dibahas salah satu faktor mendasar yang menyebabkan seringnya karyawan keluar dari pekerjaannya dan semakin meningkatnya absensi dari tahun ketahun yaitu mengenai kompensasi di perusahaan tersebut. Dalam penelitian ini akan dianalisis mengenai Peran Kompensasi yang dilaksanakan perusahaan tersebut selama ini terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hal ini dirasa sangat penting untuk meninjau bagaimana sebenarnya kondisi kepuasan karyawan PT. Global Tedja Lestari Palembang (Suzuki Lemabang) terhadap kompensasi yang dilakukan perusahaan tersebut selama ini. Setelah melakukan penelitian dapat disimpulkan bahwa ternyata alasan utama sering terjadinya karyawan keluar dari pekerjaan dan sering absen adalah karena rasa ketidakpuasan dengan kompensasi yang ada.

Adapun saat ini PT. Global Tedja Lestari Palembang (Suzuki Lemabang) masih terlihat adanya masalah yaitu pimpinan perusahaan kurang memperhatikan tingkat kesejahteraan karyawan dan kenyamanan kerja, seperti:

1. Gaji/upah, uang makan uang dan uang transportasi, dan sebagainya.
2. Tidak adanya Tunjangan Kesehatan, misalnya: ASKES.
3. Pemberian Tunjangan Hari Raya (THR).

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

Dari uraian yang telah dikemukakan diatas, maka penulis mencoba mengetengahkan dalam bentuk skripsi dengan judul **“PERANAN KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN BAGIAN PENJUALAN PADA PT. GLOBAL TEDJA LESTARI (SUZUKI LEMABANG) PALEMBANG”**

B. PERUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian diatas tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini yaitu: “Bagaimana Peranan pemberian kompensasi finansial terhadap kepuasar. kerja karyawan bagian penjualan pada PT. Global Tedja Lestari (Suzuki Lemabang) Palembang?”.

C. TUJUAN PENELITIAN

Tujuan Penelitian ini adalah untuk mendapatkan bukti empiris yang mempengaruhi peranan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan bagian penjualan pada PT. Global Tedja Lestari (Suzuki Lemabang) Palembang.

D. MANFAAT PENELITIAN

1. Dapat menambah pengetahuan dan pengalaman bagi penulis dalam bidang penelitian yang dimulai dari pengumpulan data, pengolahan data dan analisa data. Selain itu, penelitian ini juga menjabarkan suatu latihan penerapan teori-teori dan pengetahuan yang telah diterima dan dipelajari selama diperkuliahan, khususnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia yang menyangkut kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Dapat menambah pengetahuan bagi pihak-pihak yang berkepentingan khususnya dalam bidang Sumber Daya Manusia.
3. Dapat dijadikan bahan referensi untuk penelitian selanjutnya.

E. METODOLOGI PENELITIAN

1. Jenis penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan merupakan studi kasus yaitu dengan memusatkan penelitian ini secara mendalam dan intensif pada objek yang diteliti, dalam hal ini perusahaan yang bergerak dalam bidang pemasaran, pengadaan dan service kendaraan roda dua merk Suzuki.

2. Subyek dan Obyek Penelitian

a. Subyek Penelitian

Subyek dari penelitian ini adalah karyawan bagian penjualan (*salesmen* dan *salesgirl*) karyawan PT. Global Tedja Lestari (Suzuki Lemabang) yang berjumlah 16 orang.

b. Objek penelitian

Objek penelitian ini adalah peranan pemberian kompensasi *finansial* terhadap kepuasan kerja karyawan bagian penjualan (*salesmen* dan *salesgirl*) PT. Global Tedja Lestari (Suzuki Lemabang) Palembang.

3. Jenis Data

Adapun data yang digunakan pada penelitian ini adalah :

- a. Data Primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari objek penelitian, sehingga didapatkan data yang akurat dan dapat dipertanggungjawabkan kebenaran data tersebut.
- b. Data Sekunder, yaitu data primer yang telah diolah lebih lanjut sehingga lebih informatif oleh pihak lain dan yang diperoleh bukan dari

sumbernya secara langsung, misalnya dari dokumen, literatur dan laporan lain yang dapat menunjang data primer.

4. Teknik Pengumpulan Data

a. Wawancara

Merupakan teknik pengumpulan data dengan cara dialog, dimana peneliti mengajukan pertanyaan atau pernyataan yang ditanggapi secara langsung oleh sumber data.

b. Kuesioner

Suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara membuat dan memberikan seperangkat pertanyaan terstruktur dalam bentuk tertulis kepada seluruh karyawan.

c. Dokumentasi

Dengan mengumpulkan data yang berhubungan dengan objek yang akan diteliti dimana sumber data yang diperoleh dari PT. Global Tedja Lestari (Suzuki Lemabang) Palembang.

5. Teknik Analisis data

Untuk menganalisis permasalahan yang ada pada PT. Global Tedja Lestari (Suzuki Lemabang) Palembang. Dilakukan dengan menggunakan Deskriptif Kualitatif, yaitu mendeskripsikan atau menggambarkan dan mempelajari data yang telah dikumpulkan, kemudian diterjemahkan kedalam bentuk angka dan menggunakan teknik persentase dengan alat bantu tabel untuk mengolah data dan menyederhanakan perhitungan kuisisioner. Kemudian

akan dihubungkan dengan teori-teori yang berkaitan untuk membuat suatu kesimpulan dan saran pemecahan masalah.

F. SISTEMATIKA PENULISAN

Untuk mengarahkan serta memudahkan pembaca dalam memahami isi dari karya ilmiah ini secara keseluruhan, maka akan disusun dalam sistematika pembahasan yang terbagi dalam lima bab, dimana masing-masing dibagi dalam beberapa sub bab. Secara prinsip antara bab satu dengan bab yang lain saling berkaitan, yaitu :

BAB. I PENDAHULUAN

Pada bab ini merincikan Latar Belakang Permasalahan, Perumusan Masalah, Tujuan dan Manfaat Penelitian, Metodologi Penelitian dan Sistematika Penulisan.

BAB. II LANDASAN TEORI

Dalam bab ini, diuraikan teori yang relevan dan menjadi dasar pembahasan seperti pengertian manajemen sumber daya manusia, pengertian kompensasi, pembagian kompensasi, komponen-komponen kompensasi, proses kompensasi, tujuan pemberian kompensasi, asas pemberian kompensasi, faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi, sistem kompensasi, hubungan antara kompensasi dan kehadiran kerja, hubungan kompensasi dengan perputaran tenaga kerja, *Time off Benefits*, pengertian kepuasan kerja, teori kepuasan kerja, faktor-faktor yang

faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, dan hubungan kompensasi dengan kepuasan kerja.

BAB III. GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini penulis menguraikan kondisi perusahaan secara umum, dalam hal ini adalah PT. Global Tedja Lestari Palembang (Suzuki Lemabang) Palembang. Hal-hal yang akan diuraikan secara umum adalah sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi, pembagian tugas, dan perkembangan aktivitas bidang amatan.

BAB IV. ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini merupakan bab yang membahas pokok permasalahan sesuai dengan rumusan masalah yang diajukan. Dalam proses analisis dan pembahasan ini tentunya melibatkan teori-teori yang menjadi landasan pikir dan pembanding dengan kondisi nyata perusahaan tersebut.

BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini terdiri dari kesimpulan dan saran yang merupakan bagian akhir dari penulisan dan analisis yang dilakukan. Kesimpulan mencakup intisari dan hasil penulisan skripsi sedangkan saran mencakup kemungkinan yang diambil, ataupun sebagai jalan keluar dalam mengatasi permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan.