

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia dapat dikatakan sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu. Pengolahan 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 berkerja tanpa paksaan dari pemimpin perusahaan. Hal ini menimbulkan dorongan untuk bertindak dan melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diinginkan perusahaan.

Salah satu faktor penting yang menentukan kelangsungan hidup perusahaan adalah tingkat penjualan dan laba yang diperoleh. Hal ini tidak terlepas dari peran serta sumber daya manusianya, jika sumber daya manusianya memiliki kepuasan kerja maka 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 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 antara prestasi yang diberikan dengan balas jasa yang diterima tidak seimbang, hal ini akan menimbulkan

ketidakpuasan kerja dalam diri karyawan. Ketidakpuasan tersebut dapat berdampak menurunnya prestasi kerja, atau *turnover* karyawan.

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 berprestasi kerja yang tinggi.

Menurut Henry Simamora (1999:547),” Kepuasan (*satisfactioan*) adalah istilah evaluatif yang menggambarkan suatu sikap suka atau tidak suka, kepuasan bayaran yang mengacu pada sikap suka atau tidak suka terhadap sistem kompensasi organisasi.”

Kepuasan kerja menurut Wexley dan Yuki (2000:17), “*Is the way an employee feels about his on her job*” (kepuasan kerja adalah cara karyawan merasakan dirinya /pekerjaan), sedangkan menurut Handoko dan Asa’ad (1999:36) “Kepuasan kerja adalah penilaian atau cermin dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya.”

Sedangkan menurut Husein Umar (2000:16), kompensasi adalah “ Sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.” Imbalan atau balas jasa yang diterima karyawan dibagi atas 2 macam, yaitu imbalan yang bersifat *financial* (kompensasi langsung) dan bersifat *non financial* (kompensasi

pelengkap atau kompensasi tidak langsung). Kompensasi langsung adalah sesuatu yang diterima karyawan dalam bentuk seperti gaji atau upah, bonus, premi, pengobatan, asuransi dan lain-lain yang sejenis yang dibayar oleh organisasi. Sedangkan kompensasi tidak langsung adalah untuk mempertahankan karyawan dalam jangka panjang seperti penyelenggaraan program-program pelayanan bagi karyawan yang berupaya untuk menciptakan kondisi dan lingkungan kerja yang menyenangkan seperti program rekreasi, kafetaria dan tempat beribadat.

Perusahaan Otobus Sari Harum Palembang merupakan salah satu perusahaan jasa bus yang melayani perjalanan antar kota dengan jurusan Palembang-Jakarta-Bandung.

Dalam hal ini, perusahaan Otobus Sari Harum memberikan :

- a. Kompensasi langsung berupa gaji, bonus, tunjangan hari raya, dan uang makan , tunjangan pengobatan
- b. Kompensasi tidak langsung berupa penyediaan tempat ibadah dan obat-obatan

Berikut dibawah ini adalah tabel kompensasi langsung yang diterima oleh karyawan Perusahaan Otobus Sari Harum Palembang.

Tabel 1.1.a
Tabel Kompensasi Yang Diterima
Oleh Karyawan Perusahaan Otobus Sari Harum Palembang
Tahun 2002

NO	BAGIAN	RATA-RATA GAJI / BULAN	UANG MAKAN/ HARI	BONUS (Jika Full Seat)	TUNJANGAN PENGobatan / TAHUN	THR / TAHUN
1.	Penjualan	270.000	5.000	4.000	150.000	270.000
2.	Administrasi	360.000	5.000	4.500	200.000	360.000
3.	Mesin	315.000	5.000	0	175.000	315.000
4.	Pemeliharaan	360.000	5.000	0	175.000	360.000
5.	Sopir dan Kernek					
	a. Sopir	1.836.000	10.000	30.000	150.000	1.836.000
	b. Kernek	918.000	5.000	15.000	150.000	918.000

Sumber : Perusahaan Otobus Sari Harum

Tabel 1.1.b
Tabel Kompensasi Yang Diterima
Oleh Karyawan Perusahaan Otobus Sari Harum Palembang
Tahun 2003

NO	BAGIAN	RATA-RATA GAJI / BULAN	UANG MAKAN/ HARI	BONUS (Jika Full Seat)	TUNJANGAN PENGobatan / TAHUN	THR / TAHUN
1.	Penjualan	300.000	5.000	4.000	150.000	300.000
2.	Administrasi	400.000	5.000	4.500	200.000	400.000
3.	Mesin	350.000	5.000	0	175.000	350.000
4.	Pemeliharaan	400.000	5.000	0	175.000	400.000
5.	Sopir dan Kernek					
	a. Sopir	2.040.000	10.000	30.000	150.000	2.040.000
	b. Kernek	1.020.000	5.000	15.000	150.000	1.020.000

Sumber : Perusahaan Otobus Sari Harum

Tabel 1.1.c
Tabel Kompensasi Yang Diterima
Oleh Karyawan Perusahaan Otobus Sari Harum Palembang
Tahun 2004

NO	BAGIAN	RATA-RATA GAJI / BULAN	UANG MAKAN/ HARI	BONUS (Jika Full Seat)	TUNJANGAN PENGobatan / TAHUN	THR / TAHUN
1.	Penjualan	330.000	5.000	4.000	150.000	330.000
2.	Administrasi	440.000	5.000	4.500	200.000	440.000
3.	Mesin	385.000	5.000	0	175.000	385.000
4.	Pemeliharaan	440.000	5.000	0	175.000	440.000
5.	Sopir dan Kernek					
	a. Sopir	2.244.000	10.000	30.000	150.000	2.244.000
	b. Kernek	1.122.000	5.000	15.000	150.000	1.122.000

Sumber : Perusahaan Otobus Sari Harum

Bonus full seat: Bonus ini akan diterima oleh karyawan yang diberikan oleh perusahaan apabila penumpang bus tersebut penuh.

Pada tabel kompensasi tersebut diatas dapat dilihat perbedaan gaji yang cukup besar pada sopir dan kernek dibandingkan dengan bagian penjualan, administrasi, mesin, dan pemeliharaan, hal tersebut terjadi karena sopir dan kernek memiliki resiko yang besar dalam pekerjaannya dan tanggung jawab yang cukup besar yaitu mengantarkan penumpang sampai ke tempat tujuan dengan selamat serta diharapkan jangan sampai terjadi kecelakaan.

Berikut dibawah ini tabel perincian jumlah tenaga kerja Perusahaan Otobus Sari Harum Palembang

Tabel 1.2
Perincian Jumlah Tenaga Kerja
Perusahaan Otobus Sari Harum Palembang
Tahun 2002 s/d 2004

No.	Pekerjaan	Jumlah (Orang)
1	Penjualan	6
2	Administrasi	2
3	Mesin	6
4	Pemeliharaan(Pengecekan)	6
5	Sopir dan Kernek	
	a. Sopir	16
	b. Kernek	7
	Jumlah Karyawan	43

Sumber : Perusahaan Otobus Sari Harum Palembang

Dengan sering / banyaknya karyawan mengundurkan diri pada Perusahaan Otobus Sari Harum Palembang menunjukkan adanya ketidakpuasan. Hal tersebut lebih riil apabila kita lihat tabel berikut ini :

Tabel 1.3
Turnover Tenaga Kerja
Perusahaan Otobus Sari Harum Palembang
Tahun 2002 s/d 2004

No.	Tahun	Total Kary Awal	Jml Kary Masuk	Jml Kary keluar	Total Kary Akhir	Turnover (Prosentase)
1	2002	49	3	4	48	2,06%
2.	2003	48	4	6	46	4,25%
3.	2004	46	5	8	43	6,75%

Sumber : Perusahaan Otobus Sari Harum Palembang

Menurut S.P.Hasibuan (2000:51) *labour turnover* adalah “ Perbandingan antara masuk dan berhentinya karyawan dari suatu perusahaan.” Besarnya *turnover* menurut S.P.Hasibuan (2000:52) dapat dihitung dengan cara berikut :

$$\text{Turnover} = \frac{(\text{karyawan yang masuk} - \text{karyawan yang keluar}) * 100 \%}{\frac{1}{2} \sum (\text{karyawan awal} + \text{karyawan akhir})}$$

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa pada tahun 2003,2004 terjadi *turnover* yang besar. Perputaran karyawan (*labour turnover*) dapat diartikan sebagai perbandingan antara masuk dan berhentinya karyawan dari suatu perusahaan.

Berikut adalah tabel daftar realisasi penjualan dan target penjualan pada Perusahaan Otobus Sari Harum Palembang .

Tabel 1.4

**Daftar Realisasi Penjualan dan Target Penjualan Tiket
Perusahaan Otobus Sari Harum Untuk 5 (lima) Tahun
Terakhir Dalam Tahun 2000 – 2004**

Tahun Penjualan	Target Penjualan	Realisasi Penjualan	Selisih Penjualan
2000	Rp. 2.430.000.000	Rp. 2.400.000.000	(Rp. 30.000.000)
2001	Rp. 3.888.000.000	Rp. 3.843.000.000	(Rp. 45.000.000)
2002	Rp. 5.940.000.000	Rp. 5.874.000.000	(Rp. 66.000.000)
2003	Rp. 8.769.000.000	Rp. 8.700.000.000	(Rp. 69.000.000)
2004	Rp. 9.060.000.000	Rp. 8.970.000.000	(Rp. 90.000.000)
Total	Rp. 30.087.000.000	Rp. 29.787.000.000	(Rp. 300.000.000)

Sumber : Perusahaan Otobus Sari Harum Palembang

Dari tabel diatas menunjukkan tingkat penjualan yang semakin menurun, tetapi target penjualan yang di tetapkan semakin lama justru semakin tinggi. Hal tersebut mungkin bagi pihak manajer perusahaan adalah wajar menetapkan target penjualan tersebut karena kondisi perekonomian dan tingkat inflasi yang menyebabkan harga jual produk yang naik. Tetapi sayangnya hal ini justru tidak seimbang dengan tingkat kepuasan kerja karyawan, dengan demikian jelas terlihat bahwa tingkat penjualan yang semakin menurun dari tahun ke tahun merupakan unsur penting bagi kelangsungan hidup perusahaan dan hal tersebut juga dapat menyebabkan rendahnya kepuasan kerja pada karyawan.

Dengan latar belakang ini penulis akhirnya memutuskan untuk melakukan penelitian dengan judul “ TINGKAT KEPUASAN KERJA KARYAWAN MELALUI KOMPENSASI PADA PERUSAHAAN OTOBUS SARI HARUM PALEMBANG.”

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat didefinisikan permasalahannya, yaitu : Bagaimana tingkat kepuasan kerja karyawan melalui kompensasi pada Perusahaan Otobus Sari Harum Palembang ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah, maka yang menjadi tujuan penelitian adalah untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan melalui kompensasi pada Perusahaan Otobus Sari Harum Palembang.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi penulis

Dapat menambah pengetahuan dengan diterapkannya teori ke dalam permasalahan yang terjadi pada perusahaan.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan atau sebagai bahan masukan untuk menyelesaikan permasalahan yang terjadi.

3. Bagi Peneliti Lain.

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian lanjutan.

E. Metodologi Penelitian

1. Subyek dan obyek penelitian

a. Subyek

Subyek penelitiannya adalah seluruh karyawan Perusahaan Otobus Sari Harum Palembang yang respondennya 43 orang

b. Obyek

Obyek penelitiannya adalah tingkat kepuasan kerja karyawan melalui kompensasi pada Perusahaan Otobus Sari Harum Palembang.

2. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan adalah studi kasus, yaitu penelaahan yang mendalam terhadap obyek penelitian yaitu karyawan Perusahaan Otobus Sari Harum Palembang.

3. Jenis Data Penelitian

a. Data Primer

Merupakan sumber data yang diperoleh atau berasal dari objek yang akan diteliti dan langsung memberikan data kepada pengumpul data.

b. Data Sekunder

Merupakan data yang diperoleh dan digali secara tidak langsung melalui hasil pengolahan peneliti pertama dari hasil penelitian lapangannya yaitu dengan cara melihat dokumen-dokumen yang terkait dengan penelitian.

4. Teknik Pengumpulan Data

a. Wawancara

Yaitu mengadakan pembicaraan dan tanya jawab secara terstruktur dengan pemilik yang merangkap pimpinan perusahaan serta divisi lainnya untuk memperoleh informasi yang lebih lengkap mengenai kepuasan kerja karyawan dan kompensasi.

b. Kuisisioner

Yaitu pertanyaan tertulis yang dibagikan untuk diisi oleh seluruh Karyawan yang berjumlah 43 orang untuk mendapatkan data yang dibutuhkan untuk penelitian tersebut.

5. Teknik Analisis Data

Dalam penulisan skripsi ini, metode yang digunakan adalah metode deskriptif kualitatif. Metode deskriptif kualitatif menurut Saifuddin Azwar (1999 :126) adalah bertujuan untuk memberikan deskripsi mengenai subyek penelitian berdasarkan data dari variabel yang diperoleh dari kelompok subyek yang diteliti dan tidak dimaksudkan untuk menguji hipotesis. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala Likert yang berbentuk pilihan ganda yaitu :

SM	= Sangat Memuaskan diberi skor	5
M	= Memuaskan diberi skor	4
TB	= Tidak Berpendapat diberi skor	3
TM	= Tidak Memuaskan diberi skor	2
STM	= Sangat Tidak Memuaskan Diberi skor	1

Untuk setiap jawaban akan dibuat dalam bentuk tabel dan kemudian penulis akan menghitung prosentase responden untuk masing-masing item pertanyaan dalam kuisisioner.

F. Sistematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini merupakan bab pendahuluan yang menggambarkan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, metodologi penelitian dan sistematika penulis

BAB II : LANDASAN TEORI

Pada bab ini memuat berbagai teori-teori yang berhubungan dengan isi skripsi antara lain teori-teori tentang kompensasi dan kepuasan kerja, antara lain : pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia, pengertian kompensasi dan bentuk-bentuk kompensasi, pengertian kepuasan kerja, faktor-faktor kepuasan kerja, *turnover* karyawan.

BAB III : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini menggambarkan keadaan perusahaan secara umum antara lain sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi dan pembagian tugas, aktivitas perusahaan secara umum dan pemberian kompensasi karyawan Perusahaan Otobus Sari Harum Palembang.

BAB IV : ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini membahas mengenai tingkat kepuasan kerja karyawan melalui kompensasi yang diberikan oleh perusahaan.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan bab penutup dari keseluruhan isi skripsi, yang memberikan suatu kesimpulan berdasarkan analisis dan uraian pada bab-bab terdahulu. Selanjutnya penulis akan mengemukakan saran-saran yang mungkin dapat membantu dan berguna bagi perusahaan tersebut.