

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia merupakan pengakuan terhadap pentingnya karyawan bagi pencapaian tujuan-tujuan perusahaan dan pemanfaatannya diberbagai fungsi dan kegiatan personalia untuk menjamin mereka yang dapat digunakan secara efektif dan bijak agar bermanfaat bagi individu dan masyarakat. Dalam pencapaian tujuan perusahaan, dipengaruhi oleh faktor seperti upah, penghargaan, lingkungan kerja, penempatan karyawan yang tepat, jaminan kesehatan, jaminan hari tua dan tingkat kesejahteraan karyawan. Dalam melaksanakan pekerjaannya, karyawan harus memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan dan tugas yang diembannya, sebaliknya seorang karyawan tentu mempunyai hak atas pekerjaan yang telah dilaksanakannya. Pada dasarnya para karyawan akan bersedia memberikan tenaga dan pikirannya apabila ia yakin akan menerima balas jasa yang setimpal. Apabila balas jasa yang diharapkan tersebut tidak diberikan sesuai dengan kerja keras mereka maka akan menimbulkan masalah seperti rendahnya semangat dan gairah kerja, menurunnya produktivitas, tingginya angka *Labour Turn Over*. Kurangnya perhatian perusahaan terhadap masalah kepuasan kerja karyawan akan menciptakan sikap masa bodoh dari karyawan terhadap tugas dan tanggung jawab terhadap perusahaan. Hal ini tentu sangat berpengaruh terhadap kemajuan dan kelancaran kegiatan perusahaan.

Dalam personalia terdapat asumsi bahwa karyawan adalah faktor produksi, jadi harus dimanfaatkan secara produktif. Meskipun anggapan ini berlaku namun hendaknya pimpinan harus dapat mengelola karyawannya dengan baik agar tujuan perusahaan dapat tercapai dan disisi lain karyawan tidak merasa ditekan untuk bekerja. Karyawan mempunyai kelemahan, mempunyai batas maksimum atas kemampuan yang dimiliki. Untuk itulah pimpinan harus berusaha mendorong karyawannya agar bisa bekerja secara maksimum.

PT Putra Bintang Timur Lestari yang bergerak dalam bidang *Furniture Trading Company* adalah salah satu anak perusahaan yang pusatnya terletak di Surabaya. Perusahaan ini mempunyai misi yaitu melalui profesionalisme sumber daya manusia, mengembangkan produk dan pasar untuk kepuasan pelanggan, membangun kemitrausahaan untuk meningkatkan nilai investasi pemegang saham dan kesejahteraan karyawan.

Sesuai dengan misinya, perusahaan perlu memberikan imbalan kepada karyawan sebagai balas jasa atas usahanya sehingga karyawan merasa puas karena usahanya dihargai. Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi akan dipergunakan karyawan beserta keluarganya untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Jika balas jasa yang diterima karyawan semakin besar, berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya lebih baik dan kepuasan kerjanya juga semakin baik. Di sinilah letak pentingnya kompensasi bagi karyawan sebagai seorang penjual tenaga fisik dan pikiran.

Kepuasan kerja sendiri merupakan suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.

Pemberian kompensasi yang rendah dan tidak memenuhi prinsip adil dan layak dapat menyebabkan tingkat *labour turn over* yang relatif tinggi. Terjadinya *labour turn over* memang tidak dapat dicegah. Bahkan hal itu merupakan hal yang perlu terjadi, asal saja faktor-faktor penyebabnya karena “proses alamiah” seperti karena adanya pegawai yang karena berbagai alasan tidak dapat lagi melanjutkan pelaksanaan tugasnya dan sebagainya. Yang menjadi masalah adalah kalau *labour turn over* itu terjadi pada tingkat yang tidak wajar.

Menurut Heidjrahman Suad Husna ( 1990 : 35 ), “ perputaran karyawan ( *labour turn over* ) dapat didefinisikan sebagai aliran para karyawan yang masuk dan keluar perusahaan.” Sedangkan menurut Malayu S.P. Hasibuan ( 2001 : 51 ), perputaran karyawan ( *labour turn over* ) dapat didefinisikan sebagai “perbandingan antara masuk dan berhentinya karyawan dari suatu perusahaan.” *Turn over* ini merupakan petunjuk kestabilan karyawan.

Besarnya *turn over* menurut Malayu S.P. Hasibuan ( 2001 : 52 ) dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut :

$$Turn\ Over = \frac{\sum (karyawan\ masuk - karyawan\ keluar)}{1/2 \sum (karyawan\ awal + karyawan\ akhir)} \times 100\%$$

Indikator ketidakpuasan kerja menurut Malayu S.P. Hasibuan ( 2001 : 202 ) hanya diukur dengan kedisiplinan, moral kerja, dan *turn over* kecil. Salah satu indikator ketidakpuasan kerja karyawan PT Putra Bintang Timur

Lestari dapat dilihat dalam tabel perputaran tenaga kerja karyawan lima tahun terakhir berikut ini :

**Tabel 1.1**  
**Data Perputaran Tenaga Kerja**

<b>Tahun</b>	<b>Total karyawan</b>	<b>Jumlah Karyawan Masuk</b>	<b>Jumlah Karyawan Keluar</b>	<b>Total Karyawan Akhir</b>	<b>Persentase LTO</b>
2000	27	-	2	25	7,69%
2001	25	3	5	23	8,33%
2002	23	2	4	21	9,09%
2003	21	4	6	19	10,00%
2004	19	4	5	18	5,40%

Sumber : Data Sekunder yang diolah

Dari tabel di atas terlihat bahwa *turn over* pada tahun 2000 mengalami peningkatan hingga tahun 2003. Perbandingan antara karyawan yang keluar selalu lebih banyak dari karyawan yang masuk. Pada tahun 2004 telah terjadi penurunan *turn over* dari 10 % hingga 5,40 %. Penurunan tingkat labour *turn over* tersebut kemungkinan disebabkan karena adanya karyawan yang merasa puas dengan pemberian kompensasi oleh perusahaan sehingga dapat menekan tingkat *labour turn over*. Hal tersebut akan dibahas lebih lanjut dalam penelitian ini terkait mengenai pemberian kompensasi.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka masalah ini akan dianalisis lebih lanjut dalam judul : “ Analisis Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Kompensasi pada PT Putra Bintang Timur Lestari.”

## **B. Rumusan Masalah**

Bagaimana kepuasan kerja karyawan terhadap kompensasi pada PT Putra Bintang Timur Lestari Palembang ?

## **C. Tujuan Penelitian**

Untuk mengetahui bagaimana kepuasan kerja karyawan terhadap kompensasi pada PT Putra Bintang Timur Lestari Palembang.

## **D. Manfaat Penelitian**

### **1. Bagi Penulis**

Dengan penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dari aplikasi ilmu ke dalam permasalahan nyata yang diamati.

### **2. Bagi Perusahaan**

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi masukan bagi pihak perusahaan dalam melakukan evaluasi mengenai pemberian kompensasi.

### **3. Bagi Pihak Lain**

Untuk memberikan masukan kepada peneliti lain.

## **E. Metodologi Penelitian**

### **1. Jenis Penelitian**

Penelitian ini merupakan jenis penelitian studi kasus yang merupakan penelitian yang terperinci mengenai suatu objek tertentu selama kurun

waktu tertentu, termasuk lingkungan dan kondisi masa lalunya, dengan cukup mendalam dan menyeluruh.

## **2. Lokasi Penelitian**

PT Putra Bintang Timur Lestari Palembang, Jalan Sako Baru, No. 599, Rt. 16, Rw. 04, Palembang 30163

## **3. Subjek dan Objek Penelitian**

- a. Subjek dari penelitian ini adalah karyawan PT Putra Bintang Timur Lestari Palembang yang berjumlah 18 orang.
- b. Objek dari penelitian ini adalah analisis kepuasan kerja karyawan terhadap kompensasi pada PT Putra Bintang Timur Lestari.

## **4. Jenis Data Penelitian**

Data yang dipakai dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli ( tidak melalui media perantara ). Misalnya struktur organisasi perusahaan, daftar gaji karyawan, dan sejarah perusahaan. Sedangkan data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara. Data sekunder misalnya berupa rangkuman hasil kuesioner, dan data yang telah diolah dengan SPSS.

## **5. Teknik Pengumpulan Data**

Antara lain:

- a. Wawancara, teknik pengumpulan data dengan cara dialog tatap muka dimana peneliti mengajukan pertanyaan yang selanjutnya ditanggapi oleh responden.
- b. Kuesioner / angket, data yang dikumpulkan dengan membagikan pertanyaan terstruktur dalam kondisi tertulis mengenai pemberian kompensasi untuk dibagikan kepada 18 responden untuk dijawab.
- c. Dokumentasi, data dalam bentuk jadi yang didapat secara langsung dari perusahaan yang bersangkutan.

#### 6. Teknik Analisis Data

Penelitian ini dianalisis dengan menggunakan:

##### a. Analisis kuantitatif

Yaitu metode yang digunakan untuk mengolah data dan menyederhanakan perhitungan dengan alat bantu metode SPSS versi 10.00 untuk menghasilkan tabel-tabel frekuensi dan *crosstab*.

##### b. Analisis kualitatif

Yaitu suatu metode yang memusatkan perhatian kepada permasalahan yang ada dimulai dengan mengumpulkan data, mengklasifikasikan data, menganalisa data dan mengambil kesimpulan berdasarkan kenyataan yang ada.

#### F. Sistematika Penulisan

Sistematika pembahasan dimaksudkan untuk memberi gambaran singkat mengenai apa yang akan dibahas dan mempermudah pembaca untuk mengetahui isi penelitian ini secara keseluruhan.

## **BAB I PENDAHULUAN**

Dalam bab ini diuraikan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, metodologi penelitian, teknik analisis data, dan sistematika penulisan.

## **BAB II LANDASAN TEORI**

Dalam landasan teori berisi pengertian kompensasi, jenis-jenis kompensasi, terminologi kompensasi, tujuan kompensasi, pengertian kepuasan kerja, indikator kepuasan kerja, faktor-faktor kepuasan kerja, hubungan kompensasi dengan kepuasan, teori kepuasan kerja, dan pengertian *turn over*.

## **BAB III GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

Berisi tentang sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi, aktivitas perusahaan, kebijakan pemberian kompensasi, dan hal-hal yang berhubungan dengan perusahaan.

## **BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini berisi analisis mengenai masalah-masalah yang diangkat dan memberikan jalan keluar.

## **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Pada akhir, peneliti mengambil kesimpulan dari permasalahan yang telah dianalisis dan mengemukakan saran-saran yang mungkin bermanfaat bagi perusahaan dalam menghadapi persoalan yang dihadapi.