

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sebuah perusahaan adalah sebuah sistem dimana didalamnya terdapat sejumlah komponen yang memiliki peran serta fungsi yang berbeda. Komponen-komponen ini saling berinteraksi dan berkaitan satu sama lain sesuai dengan hubungan masing-masing dalam proses berjalannya sebuah perusahaan.

Untuk memproduksi secara optimal, suatu perusahaan membutuhkan sebuah sistem yang mampu bekerja secara sinergis dan dinamis. Sistem ini melibatkan SDM yang efisien, teknologi yang mengikuti perkembangan jaman, dan kebijakan-kebijakan perusahaan yang dapat mendukung interaksi antara SDM dengan teknologi. Diantara ketiga hal tersebut, SDM merupakan yang paling efisien menjadi prasyarat utama keberhasilan suatu perusahaan.

Sumber Daya Manusia memiliki karakteristik yang unik, yaitu bahwa setiap individu memiliki keinginan yang berbeda, tujuan hidup yang berbeda dan memiliki persepsi tentang arti kerja yang berbeda sehingga mengakibatkan sikap mereka dalam bekerja juga berbeda. Hal ini akan menyebabkan cara pengelolaan SDM tidak sama dengan sumber daya lain yang ada di organisasi.

Dalam mengelola sumber daya manusia ini tidak luput dari kendala dalam menghasilkan sumber daya manusia yang efisien yaitu seberapa besar kepuasan

kerja yang didapat oleh masing-masing individu tersebut yang sebenarnya bersumber dari manusia itu sendiri. Untuk itulah perusahaan sebagai pengguna sumber daya manusia harus mampu memberikan kepuasan kerja bagi para karyawannya agar terciptanya sumber daya manusia yang efektif dan efisien sehingga dapat memberikan kontribusi sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Salah satu cara untuk memberikan kepuasan kerja karyawan adalah dengan memberikan kompensasi atau imbalan baik dalam bentuk finansial berupa upah atau gaji maupun non finansial berupa benefit dan pelayanan. Perusahaan yang memberikan sistem kompensasi yang yang dianggap baik oleh karyawan dapat menimbulkan kepuasan kerja pada karyawan. Sebaliknya sistem kompensasi yang dianggap buruk dapat menimbulkan ketidakpuasan pada karyawan yang pada akhirnya menurunkan keefektifan kerja dari karyawan.

Sebagai salah satu perusahaan yang terus berkembang, CV Kurnia Tas Abadi tentu sangat membutuhkan keefektifan kerja yang tinggi dari para karyawan, hal ini tentu tidak lepas dari kepuasan karyawan itu sendiri. CV Kurnia Tas Abadi dalam hal ini telah berupaya merancang sistem kompensasi yang dapat menunjang kepuasan karyawan demi terciptanya keefektifan kerja. CV Kurnia Tas Abadi menyadari bahwa tujuan dari perusahaan tidak akan tercapai tanpa adanya dukungan dari para karyawan dengan memberikan kontribusi yang terbaik bagi perusahaan dalam bentuk keefektifan kerja.

Berdasarkan hal tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **Hubungan Kompensasi dengan Kepuasan Kerja Karyawan pada CV Kurnia Tas Abadi di Bandung.**

1.2 Identifikasi Masalah

Dari uraian diatas maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana sistem kompensasi di CV Kurnia Tas Abadi?
2. Bagaimana tingkat kepuasan kerja karyawan di CV Kurnia Tas Abadi?
3. Bagaimana hubungan kompensasi dengan kepuasan kerja karyawan di CV Kurnia Tas Abadi?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Maksud dilakukannya penelitian adalah untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam menyusun skripsi yang dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah sebagai salah satu syarat mencapai gelar sarjana.

Sedangkan tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui bagaimana sistem kompensasi di CV Kurnia Tas Abadi.
2. Untuk mengetahui bagaimana kepuasan kerja karyawan di CV Kurnia Tas Abadi.
3. Untuk mengetahui hubungan kompensasi dengan kepuasan kerja karyawan di CV Kurnia Tas Abadi.

1.4 Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat:

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan suatu gambaran yang lebih mengenai sistem kompensasi yang diharapkan karyawan pada perusahaan tersebut dan dapat memberikan masukan yang berguna bagi perusahaan.

2. Bagi Penulis

Untuk mengetahui sejauhmana hubungan antara teori yang telah diperoleh dengan penerapannya dalam praktek.

3. Bagi Pihak Lain

Sebagai sumbangan pemikiran bagi pihak yang berkepentingan dan dapat dijadikan sumber informasi dan referensi.

1.5 Kerangka Pemikiran dan Hipotesis

Sistem kompensasi merupakan salah satu tugas yang paling rumit, tetapi juga yang paling penting, baik bagi organisasi maupun bagi karyawan. Bagi karyawan uang gaji seringkali merupakan alat satu-satunya bagi kelangsungan hidup secara ekonomis, hal itu juga merupakan salah satu faktor paling berpengaruh yang menentukan status dalam masyarakat. Kompensasi merupakan salah satu alat untuk mensejahterahkan karyawan, kenapa karyawan perlu disejahterahkan? Karena tanpa karyawan

perusahaan tidak akan bisa beroperasi maupun melakukan kegiatan, sehingga bisa dikatakan karyawan merupakan aset yang paling penting bagi perusahaan.

Sistem kompensasi yang baik adalah sistem yang mampu menjamin kepuasan para karyawannya yang pada gilirannya memungkinkan organisasi memperoleh, memelihara dan mempekerjakan sejumlah orang dengan berbagai sikap dan perilaku positif sehingga mencapai keefesienan dan keefektifan dalam bekerja. Jika para anggota karyawan merasa tidak puas atas kompensasi yang diterimanya maka akan berdampak negatif. Misalnya prestasi kerja yang menurun, keluhan, tingkat kemangkiran yang tinggi, terjadi kecelakaan dalam pelaksanaan tugas dan bahkan pemogokan serta keinginan pindah kerja ke perusahaan lain.

Apabila suatu perusahaan tidak mampu menerapkan suatu sistem imbalan yang memuaskan, perusahaan tidak hanya akan kehilangan tenaga-tenaga terampil dan berkemampuan tinggi, tetapi juga akan kalah bersaing di pasaran tenaga kerja.

Menurut **Donnelly, Gibson dan Invancevich (1996:301)** sasaran utama program imbalan adalah: menarik orang yang berkualifikasi untuk bergabung dalam organisasi, mempertahankan karyawan untuk tetap bekerja, dan memotivasi karyawan mencapai prestasi tinggi.

Menurut **Gary Dessler (2005:72)** kompensasi adalah semua bentuk pembayaran atau imbalan bagi karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka. Kompensasi karyawan memiliki dua komponen utama yaitu pembayaran keuangan

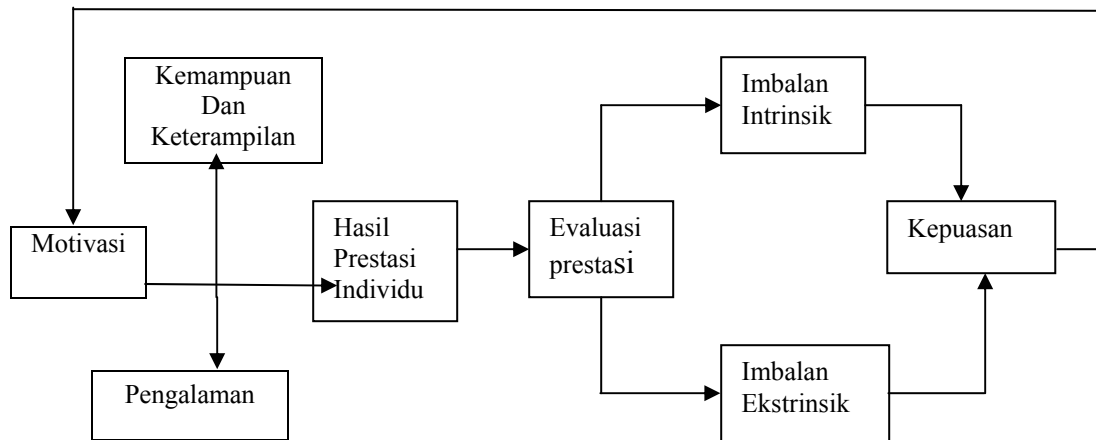
langsung seperti upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus, dan pembayaran tidak langsung seperti tunjangan, asuransi, dan pemberian liburan..

Menurut **Herzberg** dalam **T.M. Fraser (1992:46)** menyatakan bahwa faktor-faktor penting yang terlibat dalam kepuasan kerja adalah kemajuan, pengakuan, tanggung jawab, perkembangan karier dan pekerjaan itu sendiri. Faktor-faktor tersebut yang dinamakan “pemuas” apabila dioptimalakan akan membantu perbaikan prestasi, menurunkan mutasi karyawan, menunjang sikap yang lebih toleran terhadap manajemen dan membuahkan hasil yang optimal.

Hubungan antara sistem kompensasi dengan kepuasan kerja yang terlihat jelas pada proses imbalan yang dikemukakan oleh **Donnelly, Gibson dan Invancevich (1996:300)** yaitu bahwa kompensasi atau imbalan merupakan faktor pemicu kepuasan kerja karyawan dan dampak selanjutnya dengan adanya kepuasan adalah dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Dengan tingginya tingkat motivasi kerja karyawan diintegrasikan dengan kemampuan dan keterampilan serta pengalaman yang baik menghasilkan prestasi kerja yang baik. Bila prestasi kerja tersebut dievaluasi dengan objektif, maka akan menghasilkan pemberian imbalan (langsung dan tidak langsung) yang adil dan layak. Hal tersebut kembali memicu kepuasan kerja karyawan. Proses imbalan ini dapat dilihat pada gambar berikut ini.

Gambar 1.5.1**Proses Imbalan**

Umpan balik



Sumber: Donnelly, Gibson, Invacevich, Organisasi, (1996:301)

Berdasarkan bagan diatas, penulis dapat melihat bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kepuasan kerja karyawan. Kompensasi yang dapat menimbulkan kepuasan adalah yang dipersepsikan adil serta dirasakan sesuai dengan *personal goal* dari pegawai yang kemudian menghasilkan motivasi yang lebih tinggi dan meningkatkan kinerja dari pegawai. Tentunya hal ini berlaku sebaliknya, apabila kompensasi dirasa tidak adil dan tidak sesuai dengan *personal goal* dari pegawai maka berakibat pada ketidakpuasan yang diikuti oleh rendahnya motivasi dan kinerja dari pegawai. Hubungan ini berlangsung terus-menerus dan merupakan suatu hubungan yang berkesinambungan.

Menurut **Prof. Dr. Sondang P Siagian, MPA (2003:263)** prinsip keadilan ialah imbalan yang diterima oleh seorang pekerja didasarkan pada perhitungan yang didasarkan paling sedikit mencakup tiga hal, yaitu:

1. Para pegawai yang melaksanakan tugas yang sejenis, dalam arti faktor-faktor kritikalnya relatif sama, memperoleh imbalan yang sama pula. Inilah yang dimaksud dengan “keadilan internal”
2. Para pegawai dalam suatu organisasi menerima imbalan yang sama dengan para pegawai lain dalam organisasi lain yang terlibat dalam kegiatan sejenis dalam suatu wilayah kerja yang sama. Berarti terdapat “keadilan eksternal”
3. Imbalan yang diterima oleh para pegawai berada pada jumlah dan tingkat yang wajar, dalam arti dapat menjamin taraf hidup yang layak bagi diri sendiri dan orang-orang yang menjadi tanggungannya.

Pada akhirnya pencapaian tujuan organisasi tentunya tidak akan lepas dari dukungan para karyawan. Tanpa adanya kepuasan kerja karyawan tidak akan mendukung perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi dengan sepenuh hati.

Hipotesis :

Kompensasi berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan.

1.6 Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian adalah metode deskriptif. Metode deskriptif menggambarkan keadaan suatu perusahaan berdasarkan keadaan dan fakta yang kemudian diolah untuk dianalisis lebih lanjut.

Menurut **Moh.Nazir, Ph.D (2003:63)** : Metode deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti status sekelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang.

Sedangkan metode korelasi digunakan untuk mengetahui bagaimanakah hubungan antara kompensasi sebagai variable independen dengan kepuasan kerja sebagai variable dependen. Penelitian korelasi berguna untuk menentukan suatu besaran yang menyatakan sebagaimana kuat hubungan suatu variable dengan variable lain. (**Husein Umar, 2003:141**)

1.6.1 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan cara:

- a. Observasi, yaitu meninjau langsung untuk memperoleh data dan informasi yang dibutuhkan
- b. Wawancara, yaitu tanya jawab langsung dengan pihak perusahaan.
- c. Kuesioner, yaitu dengan mengajukan beberapa pertanyaan secara tertulis berbentuk kuesioner dan ditunjukkan kepada pihak karyawan. Kuesioner yang disebar berisi pertanyaan mengenai data diri responden, pertanyaan yang

berkaitan dengan sistem kompensasi dan pertanyaan yang berkaitan dengan kepuasan karyawan.

Berikut ini disajikan rumus-rumus yang digunakan untuk perhitungan korelasi

Rank Sperman

- ❖ Jika tidak terdapat angka kembar

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum di^2}{n(n^2 - 1)}$$

- ❖ Jika terdapat angka kembar:

$$r_s = \frac{\sum X^2 + \sum Y^2 - \sum di^2}{2\sqrt{\sum X^2 \cdot \sum Y^2}}$$

Keterangan rumus:

r_s = koefisien korelasi Spearman.

di = selisih ranking x ke - i dan ranking y ke - i.

n = banyaknya pasangan data.

$\sum di^2$ = jumlah dari selisih ranking x ke - i dan ranking y ke - i yang telah dikuadratkan.

$\sum X^2$ = jumlah seluruh variabel X^2 .

$\sum Y^2$ = jumlah seluruh variabel Y^2 .

$$\sum X^2 = \frac{(N^3 - N)}{12} - \sum T_x$$

$\sum T_x$ = faktor koreksi untuk angka yang sama pada variabel X, dimana:

$$T_x = \frac{(t^3 - t)}{12}$$

$\sum Y^2$ = jumlah seluruh nilai variabel Y, dimana:

$$\sum Y^2 = \frac{(N^3 - N)}{12} - \sum T_y$$

$\sum T_y$ = faktor koreksi untuk angka yang sama pada variabel Y, dimana:

$$T_y = \frac{(t^3 - t)}{12}$$

Tabel 1.6.1.1

Koefisien Korelasi dan Tafsirannya antara Variabel X dan Variabel Y

Koefisien Korelasi	Tafsirannya
<0,20	Hubungan yang sangat kecil dan dapat diabaikan
0,20<0,40	Hubungan yang kecil dan tidak erat
0,40<0,70	Hubungan yang cukup erat
0,70<0,90	Hubungan yang erat (reliable)
0,90<1,00	Hubungan yang sangat erat (sangat reliable)

Sumber: Analisis Regresi dan Korelasi, Nirwana K. Sitepu (1995:12)

Uji Signifikan

Uji signifikansi t digunakan untuk menguji bahwa hasil koefisien korelasi (r_s) yang diperoleh bukan suatu kebetulan. Statistik uji (Uji *Distribution Student t*) untuk $N > 10$, maka sampel tersebut termasuk dalam sampel besar, sehingga nilai t dapat dihitung dengan rumus:

$$t_{hitung} = r_s \frac{\sqrt{N - 2}}{\sqrt{1 - (r_s)^2}}$$

Dimana:

- $H_0 \leq 0$, maka tidak terdapat hubungan antara kompensasi dengan kepuasan kerja karyawan.
- $H_1 > 0$, maka terdapat hubungan antara kompensasi dengan kepuasan kerja karyawan.

1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian

Dalam rangka penulisan skripsi ini penulis melakukan penelitian di CV Kurnia Tas Abadi yang bertempat di jalan Pesantren no.76 Cibabat-Cimahi. Penelitian ini dilakukan pada bulan September sampai bulan Desember.