

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Keberadaan sumber daya manusia di dalam sebuah perusahaan hakekatnya merupakan faktor yang sangat menentukan untuk mewujudkan tujuan yang hendak dicapai oleh perusahaan. Meskipun telah ditemukan teknologi berupa mesin-mesin serta perlengkapan otomatis lainnya tetapi semua penemuan itu baru dapat dimanfaatkan apabila ada tenaga manusia yang mengoperasikannya. Manusia mempunyai kemampuan untuk menggerakkan faktor-faktor produksi yang terdapat dalam perusahaan, agar faktor-faktor produksi tersebut dapat bermanfaat bagi pencapaian tujuan perusahaan.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pencapaian tujuan perusahaan sangat bergantung kepada sumber daya manusianya.

Manusia merupakan sumber daya yang unik karena selain setiap manusia berbeda satu sama lainnya dan tidak seperti sumber daya lainnya manusia memiliki harapan dan kebutuhan di dalam dirinya.

Untuk dapat berhasil di dalam pencapaian tujuan suatu perusahaan maka diperlukan keefektifan dari para sumber daya manusianya, akan tetapi tercapainya keefektifan dari sumber daya tersebut dipengaruhi oleh berbagai hal, seperti keahlian, kepuasan kerja, kerja sama antar pegawai, dan

kegairahan bekerja, karena itu faktor-faktor diatas harus menjadi perhatian bagi perusahaan di dalam mengelola sumber daya manusianya.

Perusahaan sebagai suatu organisasi dan unit usaha adalah sarana bagi pemilik dan karyawannya di dalam pencapaian tujuannya masing-masing.

Bagi pemilik perusahaan tentunya memiliki tujuan agar perusahaan dapat terus memberikan laba sehingga kontinuitas perusahaan dapat terjamin, sedangkan bagi karyawan perusahaan adalah suatu tempat dimana mereka bekerja menjual tenaga dan pikirannya yang kemudian sebagai imbalannya diberikan upah yang sesuai dengan peraturan serta perjanjian yang kemudian oleh para karyawan upah tersebut digunakan untuk pemenuhan kebutuhannya.

Pada hakekatnya, tujuan seseorang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Bentuk balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya bermacam-macam, seperti upah, gaji dan pemenuhan kesejahteraan karyawan. Pemberian imbalan atau balas jasa ini harus tepat dan seimbang, sehingga dapat memuaskan kedua belah pihak.

Pemberian upah yang layak juga dapat memberikan kepuasan kerja para karyawan yang diharapkan dapat mengurangi biaya akibat labour turn over dan ketidakhadiran karyawan yang dapat menghambat jalannya perusahaan, serta dapat juga mengakibatkan karyawan cenderung untuk mencari pekerjaan baru atau keluar dari perusahaan tersebut.

1.2 Identifikasi Masalah

Keadaan dunia usaha saat ini menuntut perusahaan harus semakin bersaing untruk dapat mempertahankan perusahaannya. Agar dapat meningkatkan daya saingnya suatu perusahaan harus terus berinovasi dan inovasu ini didukung oleh sumber daya manusianya yang memberikan terbaik kepada perusahaan. Salah satu hal yang dapat membuat sumber daya manusia di suatu perusahaan atau karyawan disuatu perusahaan mau memberikan yang terbaik bagi perusahaan apabila sumber daya manusia tersebut mempunyai kepuasan kerja di dalam perusahaan itu sendiri. Untuk mencapai kepuasan kerja yang baru diperlukan pengelolaan yang baik akan sumber daya manusia.

Pemberian upah adalah salah satu upaya dari perusahaan dalam mengelola sumber daya manusianya. Upah diberikan sebagai balas jasa kepada karyawan atas prestasi yang diberikan kepada perusahaan, pemberian upah ini hendaknya memenuhi kebutuhan karyawan dan berdasarkan prinsip adil dan layak.

Prinsip adil dan layak ini penting untuk diterapkan perusahaan karena bila karyawan merasakan balas jasa yang diterimanya tidak adil dan layak maka mereka akan mempunyai ketidakpuasan di dalam bekerja yang selanjutnya akan mengurangi usaha-usaha mereka dalam bekerja untuk perusahaan yang pada akhirnya dapat mengganggu kelancaran usaha dari perusahaan.

Atas dasar itulah maka UD. Bhinneka Motor merasa perlu untuk selalu memperhatikan faktor kepuasan kerja para karyawannya.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana tingkat upah karyawan di UD. Bhinneka Motor?
2. Bagaimana tingkat kepuasan kerja di UD. Bhinneka Motor?
3. Sejauh mana hubungan antara upah dengan kepuasan kerja di UD. Bhinneka Motor?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui tingkat upah pada karyawan UD. Bhinneka Motor
2. Untuk Mengetahui kepuasan kerja karyawan pada UD. Bhinneka Motor
3. Untuk mengetahui pengaruh upah terhadap kepuasan kerja karyawan di UD. Bhinneka Motor

1.4 Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian diharapkan dapat berguna bagi :

1. Perusahaan

Sebagai bahan perbandingan dan pertimbangan dalam melaksanakan kompensasi di masa yang akan datang.

2. Penulis

Untuk meningkatkan wawasan dan pemahaman penulis, terutama yang berhubungan dengan pendayagunaan dan pengembangan sumber daya

manusia, khususnya yang berkenaan dengan kompensasi dan kepuasan kerja karyawan.

3. Pihak-pihak yang memerlukannya sebagai bahan referensi atau perbandingan, dan tambahan informasi serta pengetahuamn sekiranya diperlukan.
4. Memenuhi salah satu syarat untuk mengikuti ujian sarjana lengkap jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Kristern Maranatha.

1.5 Kerangka Pemikiran dan Hipotesis

Suatu perusahaan yang ingin mempertahankan eksistensinya dalam mencapai tujuan secara efektif dan efisien harus memperhatikan faktor-faktor produksi, baik sumber daya manusia maupun faktor produksi bukan sumber daya manusia.

Pada umumnya orang bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

Salah satu yang dapat meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja adalah melalui kompensasi. Menurut Gary Dessler dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia, (85,1998), kompensasi karyawan adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan itu.

Penetapan kompensasi merupakan suatu pekerjaan dari bagian personalia, karena penetapan kompensasi senantiasa berhubungan dengan

kepentingan perusahaan dan kepentingan karyawan juga kemampuan perusahaan dan kemampuan karyawan.

Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan suatu perusahaan, karena kepuasan kerja merupakan suatu hal yang kompleks. Salah satu teori yang dapat menjelaskan kepuasan kerja karyawan suatu perusahaan adalah Discrepancy Theori. Teori ini menjelaskan kepuasan atau ketidakpuasan terhadap beberapa segi pekerjaan, tergantung dari perbedaan apa yang diperoleh dan dirasakan dengan apa yang diharapkan. Jadi perhitungannya adalah selisih antara apa yang seharusnya ada dengan yang ada sekarang.

Kompensasi karyawan merujuk pada semua bentuk atau imbalan yang berlaku bagi dan muncul dari pekerjaan mereka, dan mempunyai dua komponen. Kompensasi yang diberikan kepada pegawai oleh perusahaan berupa :

1. *Direct Compensation*

Yaitu kompensasi yang diberikan mempunyai kaitan langsung dengan pekerjaan yang bersangkutan, misalnya : gaji, upah dan insentif.

2. *Indirect Compensation*

Yaitu kompensasi yang diberikan tidak mempunyai kaitan langsung dengan pekerjaan yang bersangkutan, misalnya : program kesejahteraan karyawan, tunjangan hari raya, dan lain-lain.

Dalam penelitian ini, penulis menitikberatkan pada upah karyawan terhadap kepuasan kerja, karena baik upah yang besar ataupun kecil

disesuaikan dengan kemampuan karyawan. Pemberian balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya dalam bentuk upah yang bertujuan untuk memotivasi karyawan tersebut agar bekerja lebih baik dan juga untuk mendapatkan tenaga kerja yang bermutu yang dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Setiap karyawan mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan penilaian masing-masing individu karyawan terhadap pekerjaannya, namun demikian secara umum apabila kompensasi secara adil dan layak diberikan kepada karyawan dan mereka dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhannya, maka hal ini akan memberikan kepuasan kerja yang tinggi kepada karyawan dan sebaliknya apabila kompensasi yang diberikan tidak adil dan layak maka akan menimbulkan ketidakpuasan terhadap karyawan yang pada akhirnya dapat menimbulkan gangguan pada upaya perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut : “semakin tinggi tingkat upah yang diberikan perusahaan, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja karyawan perusahaan.”

1.6 Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan metode studi kasus (case study). Studi kasus adalah suatu pendekatan yang bertujuan untuk mempertahankan

keutuhan (wholeness) dari objek. Artinya data yang dikumpulkan dalam kerangka studi kasus dipelajari, sebagai suatu keseluruhan yang terintegrasi.

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Studi kepustakaan

Yaitu metode penelitian yang berdasarkan kepustakaan yang artinya bahan-bahan yang diperlukan diperoleh dari buku-buku literatur dan bacaan-bacaan serta laporan perusahaan yang berhubungan dengan masalah yang dibahas dalam penulisan skripsi ini, yang akan dijadikan dasar pertimbangan sebagai landasan teori dalam penyusunan skripsi ini. Data yang diperoleh dalam penelitian ini adalah data sekunder.

2. Wawancara

Wawancara merupakan suatu tanya jawab secara lisan antara dua orang atau lebih yang diarahkan untuk suatu masalah tertentu dengan maksud untuk memperoleh informasi yang aktual.

3. Kuesioner

Kuesioner adalah suatu teknik pengumpulan data dengan cara memberikan selebaran yang berisi pertanyaan kepada karyawan yang harus dijawab untuk memperoleh data yang sifatnya langsung dari karyawan.

Teknik pengolahan data yang dilakukan dengan menggunakan :

1. Koefisien Korelasi Rank Spearman

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

dimana:

di = selisih tiap pasang rank

n = banyaknya pasangan data

2. Pengujian Koefisien Korelasi Rank Spearman

$$t = r_s \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r_s^2}}$$

dimana

t = uji signifikansi t

r_s = koefisien korelasi Rank Spearman

n = banyaknya data

1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi tempat peneliti melakukan penelitian adalah pada UD. Bhinneka Motor di jalan Karanggetas 184 Cirebon. Penelitian dilakukan pada tanggal 27-29 September 2004.