

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar belakang penelitian

Salah satu dampak kemajuan di bidang perekonomian adalah semakin ketatnya persaingan dalam dunia usaha. Hal ini berarti bahwa berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mengatasi persaingan akan sangat menentukan eksistensi perusahaan itu sendiri. Sehubungan dengan hal itu maka perusahaan harus mengupayakan agar proses produksi dapat berjalan dengan sebaik mungkin. Akan tetapi pada kenyataannya, untuk mengendalikan proses produksi tersebut tidaklah mudah, karena tidak semua faktor produksi yang ada dalam perusahaan dapat dikendalikan dan berjalan sesuai dengan harapan pemilik perusahaan. Adapun faktor-faktor tersebut terdiri dari modal, bahan baku, mesin, teknologi, manusia.

Sumber daya manusia dituntut untuk selalu bekerja secara produktif agar sasaran pembangunan dapat dicapai sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. Agar dapat mendorong serta merangsang manusia untuk bekerja secara produktif, maka sebuah perusahaan perlu memperhatikan kebutuhan-kebutuhannya seperti sandang, pangan, papan. Pemberian kompensasi / balas jasa yang tepat juga merupakan salah satu bentuk perhatian yang diberikan perusahaan kepada karyawannya.

BAB I PENDAHULUAN

Pemberian kompensasi ini harus tepat dan seimbang agar dapat memuaskan satu sama lain dan tidak merugikan kedua belah pihak. Bila seorang karyawan merasa tidak puas terhadap imbalan yang diperolehnya, maka ia akan menyatakan ketidakpuasannya itu kedalam suatu reaksi seperti menurunnya performance, mogok kerja, mengeluh, bahkan jika ada pekerjaan yang lebih baik, ada kemungkinan ia akan pindah dari pekerjaannya sekarang. Seluruh reaksi ini tentu sangat mengganggu kelancaran proses produksi di perusahaan. Karyawan yang puas dengan kompensasinya biasanya akan memiliki gairah kerja yang tinggi, jarang yang mangkir, berprestasi dengan baik sehingga akhirnya dapat membantu kelancaran proses produksi.

Perusahaan harus bijaksana dalam menentukan dan melaksanakan sistem kompensasinya. Dalam arti perusahaan harus menerapkan suatu sistem kompensasi yang mampu membantu para manajernya untuk mencapai tujuan organisasi, memuaskan karyawan dan sistem kompensasi tersebut harus sesuai dengan hukum dan peraturan yang berlaku. Perusahaan juga harus tepat dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang diberikannya.

Bertitik tolak dari pandangan diatas maka penulis tertarik untuk memilih topik ini sebagai skripsi dengan judul sebagai berikut :

“ PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PD. SINAR KARYA ”

I.2 Identifikasi masalah

Pemberian kompensasi sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan. Jika kompensasi yang diberikan sesuai maka kepuasan kerja akan tercipta, motivasi untuk bekerja secara optimal pun meningkat.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana penerapan sistem kompensasi di PD. SINAR KARYA ?
2. Bagaimana tingkat kepuasan kerja di PD. SINAR KARYA ?
3. Sejauh mana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PD. SINAR KARYA ?

I.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui penerapan sistem, kompensasi yang dilaksanakan pada PD. SINAR KARYA
2. Untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja di PD. SINAR KARYA
3. Untuk mengetahui pengaruh pemberian kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PD. SINAR KARYA

I.4 Kegunaan Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan berguna bagi:

1. Perkembangan ilmu, yaitu diharapkan penelitian ini dapat membantu perkembangan ilmu, khususnya ilmu manajemen
2. Penyebaran ilmu, yaitu diharapkan hasil penelitian ini dapat disebarakan dan menjadi masukan yang berguna bagi peneliti lain atau pihak-pihak yang berkepentingan.
3. Masyarakat, yaitu diharapkan penelitian ini dapat berguna bagi masyarakat, terutama pihak-pihak yang berkepentingan sehingga diharapkan dapat membantu dalam memecahkan masalah yang dihadapi.

I.5 Kerangka Pemikiran dan Hipotesa

Pada umumnya orang bekerja untuk memenuhi kebutuhannya. Salah satu cara yang dapat meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja adalah melalui kompensasi.

Menurut Garry Dessler dalam buku Human Resources Management (2000 : 396)

“Employee compensation refers to all forms of pay or rewards going to employees and arising from their employment ”

Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya dapat berupa:

1. Direct compensation

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

2. Indirect compensation

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

Bagi perusahaan, masalah yang sering dihadapi adalah masalah pemberian kompensasi yang tidak memadai yang juga sering berpengaruh terhadap tingkat kepuasan karyawan.

Ketidakpuasan dalam hal pemberian kompensasi dapat menimbulkan semangat kerja yang menurun, pemogokan, keluhan karyawan dan absensi yang tinggi.

Masalah kompensasi bukan hanya penting karena merupakan dorongan utama menjadi karyawan, melainkan juga karena kompensasi yang diberikan ini besar pengaruhnya terhadap kepuasan kerja yang ada pada diri karyawan. Dengan pemberian kompensasi yang dilakukan perusahaan ini diharapkan motivasi dan kepuasan kerja akan terpenuhi sehingga mereka akan bekerja dengan merasa lebih puas sehingga motivasi akan timbul dan produktivitas kerja akan terus meningkat. Agar balas jasa yang diberikan perusahaan dapat memberikan kepuasan bagi karyawan, maka balas jasa tersebut harus bersifat adil dan layak. Suatu balas jasa dikatakan adil bila balas jasa yang diberikan telah sesuai dengan tugas, wewenang, dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan tersebut. Dan setiap karyawan hendaknya memperoleh pembayaran yang sepadan dengan kontribusi yang diberikannya.

BAB I PENDAHULUAN

Menurut Drs. H Malayu SP Hasibuan dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia (2002:202) :

“Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, prestasi kerja, kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan”.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain :

1. Faktor pegawai

Yaitu kecerdasan (IQ), umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja dan lain-lain.

2. Faktor-faktor pekerjaan

Yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat, kedudukan, hubungan kerja dan lain-lain.

Faktor –faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi adalah :

1. Faktor pemerintahan, seperti : penentuan standar gaji minimal, pajak penghasilan

2. Penawaran bersama antara perusahaan dan pegawai, untuk menentukan pegawai yang mempunyai keahlian dalam bidang tertentu yang dibutuhkan di perusahaan

3. Standar dan biaya hidup pegawai

4. Ukuran perbandingan upah, dilihat besar-kecilnya perusahaan, tingkat pendidikan, masa kerja dan lain-lain

5. Permintaan dan persediaan, dilihat bagaimana kondisi pasar yang terjadi.
6. Kemampuan membayar perusahaan. Perusahaan memberikan besarnya kompensasi sesuai dengan kemampuan financial yang dimiliki perusahaan. Besarnya kompensasi yang diberikan diharapkan tidak sampai berada diluar batas kemampuan perusahaan.

HIPOTESA yang diajukan oleh penulis adalah semakin tinggi tingkat kompensasi yang diberikan maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawannya.

I.6 Metodologi Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah:

1. Riset kepustakaan (library research)

Riset ini dilakukan dengan cara mendatangi perpustakaan dan kemudian membaca literatur-literatur, buku-buku, catatan-catatan kuliah yang berhubungan dengan masalah yang sedang diteliti

2. Riset laporan (field research)

Data yang didapat langsung dari objek penelitian. Adapun data tersebut diperoleh dengan cara memantau langsung kegiatan perusahaan yang berhubungan dengan pembahasan makalah ini.

BAB I PENDAHULUAN

- a. Kuesioner, yaitu dengan memberikan suatu daftar pertanyaan/angket kepada para karyawan dan pihak-pihak yang terkait.
- b. Wawancara, yaitu dengan mengadakan tanya jawab langsung kepada pimpinan maupun kepada para karyawan yang berwenang.
- c. Observasi, yaitu dengan melakukan peninjauan langsung di lapangan tempat perusahaan itu melakukan aktivitasnya.

.Setelah data yang dibutuhkan terkumpul maka data tersebut dianalisa dan diolah.

Dalam pengolahan dan penganalisaan data, penulis menggunakan metode analisa koefisien korelasi rank sparman dengan rumus:

o Untuk rank yang tidak sama/ tidak terdapat angka kembar, digunakan:

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

o Untuk rank yang sama/ terdapat angka kembar, digunakan:

$$r_s = \frac{\sum x^2 + \sum y^2 - \sum d_1^2}{2\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}}$$

Dimana : $\sum x^2 = \frac{n^3 - n}{3} - \sum T_x$

BAB I PENDAHULUAN

$$\Sigma y^2 = \frac{n^3 - n}{12} - T_y$$

$$\Sigma T_x = \Sigma T_y = \frac{t^3 - t}{12}$$

Dimana : d_i = selisih tiap pasang rank

n = banyaknya pasangan data

t = banyaknya observasi berangka sama pada suatu ranking tertentu

Koefisien korelasi r_s akan mempunyai nilai $-1 < r_s < 1$, dengan ketentuan sebagai berikut:

+/- 0,00 – 0,25 : tidak ada korelasi

+/- 0,26 – 0,50 : korelasi cukup lemah

+/- 0,51 – 0,75 : korelasi cukup kuat

+/- 0,76 – 1,00 : korelasi sangat kuat, menuju sempurna

Dari perhitungan diatas dapat diperoleh hasil perhitungan analisis determinasinya dengan rumus :

$$K_d = (r_s)^2 \times 100\%$$

Dimana:

K_d = koefisien determinasi

K_s = koefisien korelasi.

BAB I PENDAHULUAN

Pada tahap ini, diadakan uji hipotesa untuk menguji apakah benar antara variabel X dan variabel Y mempunyai korelasi. Untuk itu digunakan distribusi t.

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad ; \text{dimana: } t = \text{distribusi } t$$

$r = \text{koefisien korelasi}$
 $n = \text{banyaknya data yang diteliti.}$

Untuk mengetahui sifat hubungan tersebut dikembangkan hipotesa statistik, dalam pengujian ini digunakan hipotesa nol (H_0) dan hipotesa alternatif (H_1) dimana :

$H_0: \rho \leq 0$, berarti tidak ada hubungan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

$H_1 : \rho > 0$, berarti ada hubungan antara kompensasi dengan kepuasan kerja karyawan.

I.7 Lokasi Penelitian

Sebagai lokasi penelitian, penulis mengadakan penelitian di PD. Sinar Karya yang berlokasi di jalan Laswi no 96-98, Bandung. Penelitian ini dilakukan selama bulan September 2004 sampai selesai.