

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Pemilihan Judul**

Seiring perkembangan zaman dan teknologi, banyak perusahaan melakukan berbagai usaha untuk kemajuan perusahaan itu sendiri. Faktor utama yang menjadi penentu kemajuan suatu perusahaan adalah tenaga kerja.

Tenaga kerja ini tentunya tidak hanya dituntut untuk bekerja secara profesional, tetapi memerlukan pengelolaan yang baik agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan perusahaan yang mengharapkan seluruh karyawan dapat bekerja dengan baik dan mempunyai semangat kerja yang tinggi. Oleh karena itu, perusahaan harus menjaga dan memperhatikan kebutuhan setiap karyawannya agar karyawan mempunyai loyalitas dan semangat kerja yang tinggi terhadap perusahaan, serta tujuan perusahaan dapat lebih mudah tercapai.

Salah satu kebutuhan seorang karyawan dalam bekerja adalah mendapatkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja seorang karyawan dapat dilihat dari tingkat kedisiplinan dan produktivitasnya dalam bekerja. Kepuasan kerja karyawan sangatlah penting bagi suatu perusahaan, jika karyawan sudah merasa puas maka akan menjadi loyal pada suatu perusahaan. Salah satu indikator yang menjadi pemicu kepuasan kerja karyawan adalah pemberian kompensasi oleh perusahaan.

Pemberian kompensasi harus didasarkan pada keadilan dan kelayakan seorang karyawan agar tidak terjadi kesenjangan antara apa yang diharapkan oleh karyawan dengan apa yang diberikan perusahaan. Kompensasi merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Memberikan kompensasi yang sesuai dengan tanggung jawab dan kinerja karyawan dapat menjadikan karyawan termotivasi untuk mendapatkannya dan berdampak pada semangat kerja yang tinggi. Adapun

kompensasi yang bisa diberikan oleh perusahaan terdiri dari kompensasi langsung yaitu berupa gaji, upah, dan insentif.

Upah/gaji dapat diberikan kepada karyawan tanpa ada kaitannya dengan prestasi kerja karyawan itu sendiri. Gaji adalah kompensasi yang diberikan dalam bentuk uang atas penyelesaian tanggung jawab terhadap suatu pekerjaan dan biasanya diberikan untuk memberikan kompensasi kepada tenaga kerja yang terampil, sedangkan upah adalah kompensasi yang dibayarkan atas waktu yang telah dipergunakan dan biasanya digunakan untuk memberikan kompensasi terhadap tenaga kerja yang kurang terampil. Sedangkan insentif diberikan kepada karyawan dengan mempertimbangkan kinerja dan prestasi dari karyawan tersebut. Insentif merupakan variabel penghargaan yang diberikan kepada karyawan berdasarkan perbedaan dalam mencapai hasil kerja. Insentif dirancang untuk memberikan rangsangan atau memotivasi karyawan agar berusaha meningkatkan produktivitas kerjanya.

PT Pos Indonesia (Persero) Palembang 30000 yang berlokasi di Jalan Merdeka merupakan salah satu perusahaan besar di Indonesia yang bergerak dibidang jasa pengiriman paket dan surat, tetapi seiring perkembangan zaman dan teknologi PT Pos Indonesia (Persero) Palembang kini sudah memberikan jasa pembayaran-pembayaran seperti pembayaran angsuran motor/mobil, PDAM, rekening listrik, dan lain-lain. Dalam kegiatannya PT Pos Indonesia (Persero) Palembang dibantu oleh beberapa bagian diantaranya bagian operasional.

Dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada bagian operasional PT Pos Indonesia (Persero) Palembang agar produktivitas kerja dapat dicapai dengan maksimal dan tujuan perusahaan dapat lebih mudah dicapai maka dibutuhkan pemberian kompensasi langsung kepada karyawannya. Berdasarkan uraian tersebut penulis bermaksud melakukan penelitian dan dibuat dalam bentuk laporan akhir yang berjudul **“Analisis Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Pemberian Kompensasi Langsung Pada Bagian Operasional PT Pos Indonesia (Persero) Palembang”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimanakah tingkat kepuasan kerja karyawan terhadap pemberian kompensasi langsung pada bagian operasional PT Pos Indonesia (Persero) Palembang?
2. Variabel manakah yang paling dominan memberikan kepuasan kerja karyawan dalam pemberian kompensasi langsung pada bagian operasional PT Pos Indonesia (Persero) Palembang?

## **1.3 Ruang Lingkup Pembahasan**

Agar pembahasan didalam laporan akhir ini tidak menyimpang dari permasalahan yang ada, maka penulis membatasi ruang lingkup pembahasan pada pemberian kompensasi langsung berupa gaji, upah lembur, dan bonus serta tingkat kepuasan kerja karyawan pada bagian operasional PT Pos Indonesia (Persero) Palembang.

## **1.4 Tujuan dan Manfaat Penulisan**

### **1.4.1 Tujuan Penulisan**

Tujuan dari penulisan laporan akhir ini yaitu:

1. Untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan pada bagian operasional PT Pos Indonesia (Persero) Palembang.
2. Untuk mengetahui variabel yang paling dominan memberikan kepuasan kerja karyawan pada bagian operasional PT Pos Indonesia (Persero) Palembang.

### **1.4.2 Manfaat Penulisan**

Adapun manfaat penulisan laporan ini adalah:

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan untuk menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam mengambil keputusan untuk kemajuan PT Pos Indonesia (Persero) Palembang.

## 2. Bagi Akademik

Laporan akhir ini dapat menambah informasi dan dapat dijadikan referensi bagi mahasiswa yang memerlukan sebagai bahan kajian dalam penelitian selanjutnya.

## 3. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat menambah dan mengembangkan pengetahuan dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya yang berkaitan dengan kompensasi langsung pada kegiatan perkantoran yang sebenarnya.

## **1.5 Metodologi Penelitian**

### **1.5.1 Ruang lingkup Penelitian**

Dalam penulisan laporan ini, penulis akan melakukan penelitian pada karyawan di bagian Operasional PT Pos Indonesia (Persero) Palembang. Penelitian ini dilakukan pada lingkup yang tidak terlalu luas, sehingga penulis dapat langsung memberikan kuesioner dengan waktu yang tidak terlalu lama.

### **1.5.2 Jenis dan Sumber Data**

Jenis data yang digunakan untuk mendukung proses penelitian ini terdiri dari 2 jenis, yaitu data kualitatif dan data kuantitatif. Menurut Yusi dan Idris (2009:102), data kualitatif adalah data yang tidak dapat diukur dalam skala numerik. Namun karena dalam statistik semua data harus dalam bentuk angka, maka data kualitatif umumnya dikuantitatif supaya formulasi statistik dapat dipergunakan. Caranya adalah dengan mengkasifikasikan dalam bentuk kategori. Sedangkan data kuantitatif yaitu data yang diukur dalam suatu skala numerik.

Menurut Yusi (2009:103) sumber data yang digunakan untuk mendukung proses penelitian terdiri dari 2 jenis data, yaitu

#### 1. Data Primer (*Primary Data*)

Data primer adalah data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh suatu organisasi atau perseorangan langsung dari objeknya. Data primer

dalam laporan akhir ini didapatkan penulis dengan cara memberikan kuesioner kepada karyawan bagian operasional PT Pos Indonesia (Persero) Palembang.

## 2. Data Sekunder (*Secondary Data*)

Data sekunder adalah data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah dikumpulkan dan diolah pihak lain, biasanya dalam bentuk publikasi. Data sekunder dalam laporan akhir ini didapatkan penulis dari berbagai macam referensi seperti jurnal-jurnal, buku, dan hasil dari penelitian pihak lain yang telah dipublikasikan yang ada kaitannya dengan penelitian ini.

### 1.5.3 Teknik Pengumpulan Data

#### 1. Riset Lapangan (*Field Research*)

Riset lapangan dilakukan untuk mendapatkan data primer yang dikumpulkan secara langsung dari suatu perusahaan yang menjadi objek penelitian yaitu PT Pos Indonesia. Pada riset lapangan ini, penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

##### a. Wawancara (*interview*)

Wawancara ini dilakukan dengan cara mengajukan beberapa pertanyaan kepada pengelola SDM (Sumber Daya Manusia) PT Pos Indonesia (Persero) Palembang secara langsung.

##### b. Kuesioner

Merupakan sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden seluruh karyawan pada bagian Operasional PT Pos Indonesia (Persero) Palembang.

#### 2. Studi Kepustakaan (*Library Research*)

Penulis menggunakan metode ini untuk mendapatkan data sekunder, yaitu studi kepustakaan yang mengambil teori-teori mengenai kompensasi langsung berupa gaji, upah lembur, dan bonus serta kepuasan kerja.

#### **1.5.4 Populasi dan Sampel**

##### **1. Populasi**

Menurut Kuncoro dalam Yusi & Idris (2009:59), populasi adalah suatu kelompok dari elemen penelitian, dimana elemen adalah unit terkecil yang merupakan sumber dari data yang diperlukan.

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan pada bagian Operasional PT Pos Indonesia (Persero) Palembang yaitu 22 orang karyawan.

##### **2. Sampel**

Sampel adalah bagian dari populasi yang menjadi sumber data sebenarnya dalam suatu penelitian yang diambil dengan menggunakan cara-cara tertentu (Yusi & Idris, 2009:60).

#### **1.5.5 Teknik Sampling**

Teknik penarikan sampel menggunakan teknik sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relative kecil, dan jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka seluruh populasi dijadikan sebagai sampel (Sugiyono, 2010).

#### **1.5.6 Teknik Analisa Data**

##### **1. Diagram Kartesius**

Diagram kartesius adalah system kordinat yang digunakan untuk meletakkan titik pada penggambaran objek berdasarkan pemasukan nilai tuas sumbu X dan nilai tuas sumbu Y dimana titik pertemuan ini nilai sumbu X dan sumbu Y titik kordinat dibentuk.

Berdasarkan hasil penilaian tingkat kepentingan dan kepuasan kerja, maka akan dihasilkan suatu perhitungan nilai atau skor tertinggi dari masing-masing item kepentingan dan kepuasan kinerja, yang dihitung untuk membandingkan nilai secara keseluruhan dengan menggunakan rumus:

$$\text{Nilai Total} = \sum(\text{Jumlah responden}) \times (\text{Nilai rating tertinggi})$$

$$\text{Nilai Total} = 22 \times 5 = 110$$

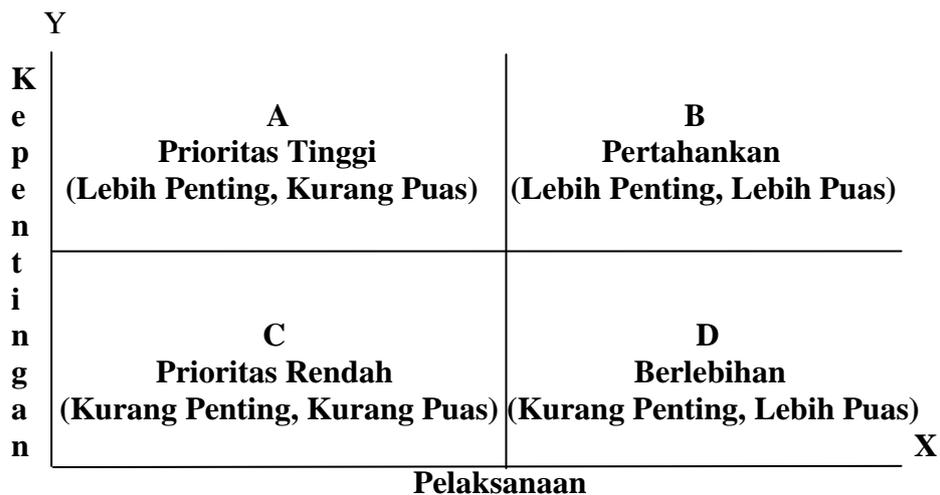
$$\text{Nilai Indeks} = \frac{\sum (N_j \times N_i)}{\text{Nilai Total}} \times 100 \%$$

Keterangan :  $N_j$  = Jumlah jawaban responden

$N_i$  = Nilai masing-masing responden

Selanjutnya hasil dari pengolahan kedua rumus tersebut akan dipetakan dalam Diagram kartesius diwakilkan oleh huruf X dan Y, dimana X merupakan tingkat kepuasan dan Y merupakan tingkat kepentingan.

Untuk menentukan titik garis yang memotong tegak lurus pada diagram kartesius adalah dengan mencari nilai rata-rata dari tingkat kepuasan dan tingkat kepentingan.



**Gambar 1.1 Diagram Kartesius**

*(Sumber: Supranto (2003:403))*

**Kuadran A :** Kuadran ini menunjukkan elemen atau dimensi yang tingkat kepentingannya diatas rata-rata akan tetapi kurang mendapatkan perhatian dari pihak perusahaan sehingga tingkat kepuasan kerja karyawan dibawah rata-rata.

**Kuadran B :** Kuadran ini menunjukkan elemen atau dimensi jasa yang dianggap oleh karyawan diatas rata-rata dan dilaksanakan pihak perusahaan dengan baik, sehingga karyawan menjadi puas.

Kuadran C : Kuadran ini menunjukkan elemen atau dimensi jasa yang dilakukan dengan pas-pasan oleh pihak perusahaan dan tidak dianggap sebagai suatu yang penting oleh karyawan.

Kuadran D : Kuadran ini menunjukkan elemen atau dimensi yang tidak begitu penting oleh karyawan yang dilaksanakan sangat baik oleh perusahaan sebagai sesuatu yang mungkin sangat berlebihan.

## 2. Skala Pengukuran

Dalam penelitian ini, hasil jawaban responden melalui kuesioner kemudian akan diukur dengan skala pengukuran data, dalam penelitian ini skala pengukuran yang digunakan adalah Skala Likert. Berikut adalah tabel Skala Likert:

**Tabel 1.1**  
**Skala Likert (Menurut Kepuasan Kerja Karyawan)**

<b>Jawaban</b>	<b>Skor</b>
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

*(Sumber: Sugiyono (2010: 133))*

**Tabel 1.2**  
**Skala Pengukuran Likert (Menurut Kepentingan Karyawan)**

<b>Jawaban</b>	<b>Skor</b>
Sangat Penting (SP)	5
Penting (P)	4
Kurang Penting (KP)	3
Tidak Penting (TP)	2
Sangat Tidak Penting (STP)	1

*(Sumber: Sugiyono (2010: 133))*