

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

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

Karyawan merupakan salah satu aset penting untuk membangun kinerja perusahaan. Tanpa adanya karyawan, suatu perusahaan tidak akan bisa berjalan dengan baik, sehingga karyawan harus dijaga dan dirawat serta memberikan apa yang dibutuhkan karyawan dalam bekerja.

Salah satu kebutuhan seorang karyawan dalam bekerja adalah mendapatkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja dicerimankan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja (Hasibuan, 1997). Bagi karyawan kepuasan dan ketidakpuasan secara individual berasal dari perbandingan antara apa yang diterima karyawan dari pekerjaan yang dilakukan dengan apa yang diharapkannya. Jika kepuasan karyawan terpenuhi tentunya karyawan akan menjadi loyal kepada perusahaan dan kinerjanya semakin meningkat. 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. Menurut Nawawi (2011:316) kompensasi dapat dikategorikan kedalam dua golongan besar yaitu kompensasi langsung dan tidak langsung.

Kompensasi langsung diberikan karena berkaitan secara langsung dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut. Contohnya: gaji, upah, bonus

dan insentif. Sedangkan kompensasi tidak langsung diberikan sebagai tambahan yang didasarkan kepada kebijakan pimpinan, kompensasi ini tidak secara langsung berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut. Contohnya: tunjangan hari raya, tunjangan kesehatan, cuti dan lainnya.

Gaji diberikan kepada karyawan tanpa ada kaitannya dengan prestasi kerja karyawan itu sendiri yang dibayar dalam waktu yang tetap yang biasanya dibayarkan tiap sebulan sekali pada awal bulan. Sedangkan upah diberikan harian atau perminggu dan jumlahnya dapat berkurang. Bonus sendiri diberikan kepada karyawan apabila karyawan tersebut memenuhi sasaran kinerja.

PKBM Alam Telaga Palembang merupakan lembaga dibawah naungan Yayasan Alam Telaga Bahar yang bergerak di bidang pendidikan. PKBM ini terletak di Jl. Saptamarga Lr. Karya No.40 Kelurahan Bukit Sangkal Kec. Kalidoni, Kota Palembang. Dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada PKBM Alam Telaga Palembang agar produktivitas kerja dapat dicapai dengan maksimal dan tujuan organisasi dapat lebih mudah dicapai maka dibutuhkan pemberian kompensasi langsung kepada karyawannya.

Adapun data gaji, upah dan bonus pada PKBM Alam Telaga Palembang sebagai berikut:

Tabel 1.1
Data Kompensasi Langsung Di PKBM Alam Telaga Palembang

Tahun	Gaji/bulan (Rp)	Upah/minggu (Rp)	Bonus/6 bulan (Rp)
2017	200.000	50.000	750.000
2018	200.000	75.000	850.000
2019	250.000	100.000	1.000.000
2020	300.000	100.000	1.800.000

Sumber: PKBM Alam Telaga Palembang, 2021.

Berdasarkan data tersebut penulis tertarik untuk mengambil judul “**Analisis Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan Pada PKBM Alam Telaga Palembang**”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Bagaimanakah Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan Pada PKBM Alam Telaga Palembang?”.

1.3 Ruang Lingkup Pembahasan

Agar pembahasan dalam penulisan laporan akhir ini tidak menyimpang dari permasalahan yang akan dibahas, maka penulis hanya membahas salah satu indikator kepuasan kerja karyawan yaitu kompensasi langsung seperti gaji, upah dan bonus pada PKBM Alam Telaga Palembang.

1.4 Tujuan dan Manfaat

1.4.1 Tujuan

Adapun tujuan yang hendak dicapai dalam penulisan laporan akhir ini adalah “Untuk Mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan terhadap pemberian kompensasi langsung pada PKBM Alam Telaga Palembang”.

1.4.2 Manfaat

1. Bagi Penulis

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

2. Bagi organisasi

Sebagai saran ataupun kritikan yang membangun apabila terjadi kekurangan terhadap pemberian kompensasi langsung pada PKBM Alam Telaga Palembang

3. Bagi Pembaca

Diharapkan dapat menambah pengetahuan dan juga dapat digunakan sebagai referensi bagi pembaca.

1.5 Metodologi Penelitian

1.5.1 Ruang lingkup Penelitian

Dalam penulisan laporan ini, penulis akan melakukan penelitian pada karyawan di PKBM Alam Telaga Palembang. Penelitian ini bermaksud untuk mengetahui bagaimana tingkat kepuasan kerja karyawan yang berkaitan dengan kompensasi langsung seperti gaji, upah, dan bonus pada PKBM Alam Telaga Palembang.

1.5.2 Operasional Variabel

Tabel 1.2
Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Item
Kompensasi Langsung (X)	Gaji	1. Keadilan dalam pemberian gaji 2. Dapat memenuhi kebutuhan 3. Sesuai dengan pekerjaan 4. Sesuai dengan jabatan 5. Sesuai dengan masa kerja 6. Sesuai dengan pangkat/golongan
	Bonus	1. Pemberian insentif berupa bonus 2. Sesuai dengan prestasi 3. Keadilan dalam pemberian bonus 4. Ketepatan waktu 5. Sesuai dengan beban kerja
	Upah	1. Sesuai masa kerja 2. Memenuhi Kebutuhan 3. Ketepatan waktu 4. Keadilan pemberian upah 5. Sesuai dengan kinerja 6. Transparan

Sumber: Badriyah (2015:164)

1.5.3 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu:

1. Data Kualitatif

Menurut Siregar (2015:16), “data kualitatif adalah data yang berupa pendapat (pernyataan) atau judgement sehingga tidak berupa angka, tetapi berupa kata-kata atau kalimat”. Pada penelitian ini menggunakan data kualitatif yang berupa wawancara dengan Kepala Sekolah PKBM Alam Telaga Palembang.

2. Data Kuantitatif

Menurut Siregar (2015:17), “data kuantitatif adalah data yang berupa angka”. Pada penelitian ini menggunakan data kuantitatif yang berupa angka dengan melakukan perhitungan dari jawaban responden melalui kuesioner.

Berdasarkan cara memperolehnya, sumber data adalah sebagai berikut:

1. Data Primer (*Primary Data*)

Menurut Yusi dan Idris (2009:103), “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 PKBM Alam Telaga Palembang.

2. Data Sekunder (*Secondary Data*)

Data sekunder menurut Yusi dan Idris (2009:103), “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.

1.5.4 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 PKBM Alam Telaga Palembang. Pada riset lapangan ini, penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

a. Wawancara (*interview*)

Pengertian wawancara menurut Sugiyono (2018: 214), wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data, apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit atau kecil. Dalam hal ini penulis melakukan wawancara kepada Kepala Sekolah sekaligus Ketua PKBM Alam Telaga Palembang secara langsung.

b. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2018: 219) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Dalam hal ini penulis menyebarkan kuesioner kepada seluruh karyawan pada PKBM Alam Telaga 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 dan bonus serta kepuasan kerja.

1.5.5 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 tenaga pendidik pada PKBM Alam Telaga Palembang yaitu 17 orang karyawan.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2018:131) “sampel adalah bagian dari populasi yang menjadi sumber data sebenarnya dalam suatu penelitian yang diambil dengan menggunakan cara-cara tertentu”. Adapun penentuan jumlah sampel yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini

adalah dengan metode sampling jenuh berdasarkan pada ketentuan yang dikemukakan oleh Sugiyono (2002:61-63), yang mengatakan bahwa: “Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”.

1.5.6 Teknik Analisis Data

1. Diagram Kartesius

Diagram kartesius adalah system koordinat 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:

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

$$\text{Nilai Total} = 17 \times 5 = 85$$

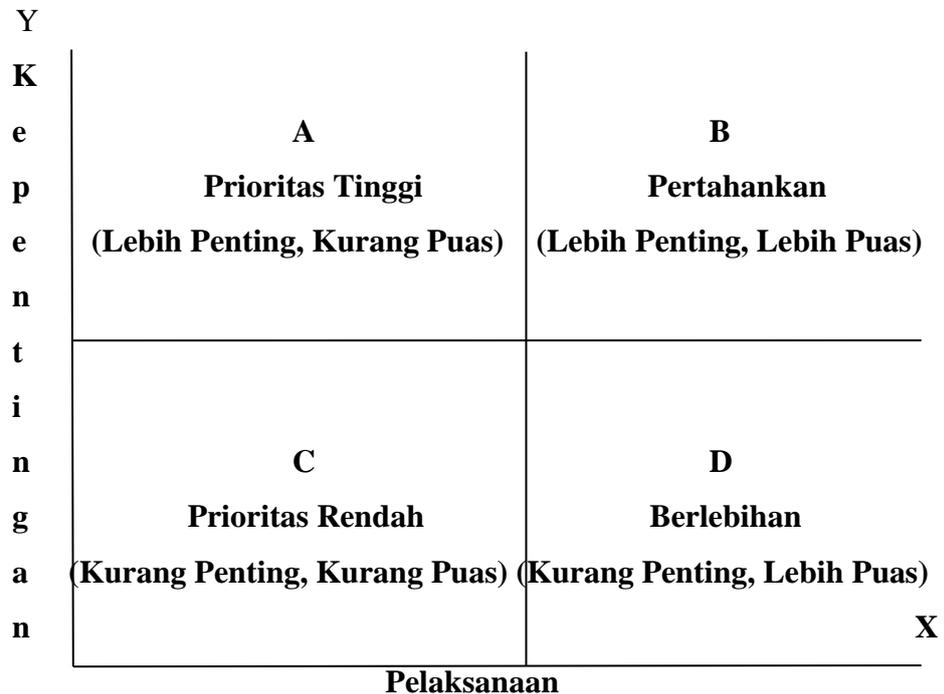
$$\text{Nilai Indeks} = \frac{\sum (N_j \times N_i)}{\text{Nilai Total}} \times 100 \%$$

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 1.2 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.

Selanjutnya, hasil dari nilai kepuasan dan kepentingan yang di petakan kedalam diagram kartesius yang bertujuan untuk mengetahui penempatan data yang telah dianalisis. Skor penilaian dari masing-

masing item dapat dinilai dengan melihat dasar interpretasi skor item dalam variabel penelitian seperti yang dijabarkan pada tabel berikut ini.

Tabel 1.3
Dasar interpretasi skor item dalam variabel penelitian

No	Skor/Angka	Interpretasi
1	0% - 20%	Sangat Tidak Baik
2	21% - 40%	Tidak Baik
3	41% - 60%	Kurang Baik
4	61% - 80%	Baik
5	81% - 100%	Sangat Baik

Sumber: Sugiyono (2010: 133)

Tabel 1.3 diatas dimaksudkan untuk memberikan gambaran nyata mengenai penilaian karyawan terhadap pemberian kompensasi langsung PKBM Alam Telaga Palembang.

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 1.4
Skala Likert (Menurut Kepuasan Kerja Karyawan)

Jawaban	Skor
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 1.5
Skala Pengukuran Likert (Menurut Kepentingan Karyawan)

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

Sumber: Sugiyono (2010: 13)