

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia untuk menjaga kelangsungan hidupnya. Karena sumber daya manusia merupakan komponen utama dalam organisasi atau perusahaan (Heidjrachman dan Husnan, 1983: 3). Sehubungan dengan pentingnya sumber daya manusia dalam suatu perusahaan maka, perusahaan harus dapat memahami apa yang menjadi keinginan sumber daya manusia dalam perusahaannya agar mereka merasa senang dan bersemangat menyelesaikan pekerjaannya.

Menurut Heidjrachman dan Husnan, sumber daya manusia senang menerima pengakuan dan penghargaan atas pekerjaan yang mereka selesaikan dengan baik. Salah satu wujud penghargaan yang diinginkan oleh karyawan atas pekerjaan yang telah mereka laksanakan dengan baik adalah adanya kompensasi yang sesuai. Bagaimanapun juga penghargaan itu akan menyenangkan dan memberi rasa puas dalam diri karyawan tersebut.

Kepuasan kerja itu penting karena rasa puas yang ada dalam diri karyawan akan meningkatkan semangat kerja mereka, sehingga produktivitas meningkat. Kepuasan kerja itu sendiri dapat didefinisikan sebagai seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah faktor kepuasan finansial,

faktor kepuasan fisik, faktor Kepuasan sosial, dan faktor kepuasan psikologis (Ravianto, 1980: 139).

Kepuasan kerja karyawan tidak dapat terlepas dari kompensasi yang mereka terima. Berbicara mengenai kompensasi, kompensasi merupakan suatu balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas pekerjaan atau pengorbanan yang telah dilakukan karyawan bagi perusahaan. Kompensasi dapat dibedakan menjadi dua yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Kompensasi finansial merupakan kompensasi yang dinyatakan dalam bentuk upah insentif, gaji, komisi, dan bonus, sedangkan kompensasi nonfinansial merupakan kompensasi yang tidak mudah dikualifikasikan yaitu meliputi ganjaran-ganjaran seperti pekerjaan yang lebih menantang, jam kerja yang lebih luwes, dan kantor yang lebih bergengsi (Dessler, 1993: 350).

Kompensasi itu penting karena tingkat kompensasi yang layak dalam arti sesuai dengan kemampuan perusahaan dan sesuai dengan keinginan karyawan akan mendorong karyawan untuk bersungguh-sungguh di dalam mencapai tujuan perusahaan, sehingga produktivitas meningkat dan kepuasan kerja karyawan itu sendiri dapat tercapai.

Isa Grafika adalah sebuah perusahaan jasa yang kegiatan produksinya adalah mencetak kertas dan menyablon. Sistem kompensasi yang diberikan oleh perusahaan ini pada karyawannya adalah kompensasi finansial yaitu pemberian upah mingguan, akan tetapi untuk mendorong karyawannya agar mempunyai semangat yang tinggi dalam bekerja, maka karyawan yang dalam satu minggu tidak melakukan absensi akan mendapatkan premi, uang lembur, maupun bonus

disamping gaji pokok yang dia terima. Tetapi ada masalah yang sering membuat perusahaan mengalami kesulitan untuk mengatasinya yaitu karyawan sering meminta catatan pendapatan yang diterima perusahaan dalam satu tahun dan meminta keadilan dalam pembagian hasil yang diperoleh perusahaan, dan juga karyawan yang satu selalu membanding-bandingkan upah yang dia terima dengan karyawan yang lain tanpa melihat pengorbanan yang mungkin lebih besar dilakukan oleh karyawan lain. Hal ini perlu diteliti lebih lanjut karena nantinya akan berguna bagi kelangsungan hidup percetakan Isa grafika.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan diatas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada percetakan Isa Grafika ?
2. Kompensasi finansial atukah kompensasi nonfinansial yang mempunyai pengaruh lebih besar terhadap kepuasan kerja karyawan pada percetakan Isa Grafika?

C. Batasan Masalah

1. Kompensasi yang akan diteliti adalah kompensasi finansial yang meliputi tingkat upah, gaji, komisi, dan bonus dan kompensasi nonfinansial yang meliputi ganjaran-ganjaran seperti pekerjaan yang lebih menantang, jam kerja yang lebih luwes, dan kantor yang lebih bergengsi (Dessler, 1993: 350).

2. Faktor-faktor kepuasan kerja yang akan diteliti (Ravianto, 1980: 139) adalah :

a. Faktor kepuasan finansial

Merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan yang meliputi gaji, jaminan sosial, tunjangan, bonus dan sebagainya.

b. Faktor kepuasan fisik

Merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi pekerja, umur, jenis pekerjaan, waktu kerja, dan istirahat, keadaan alat dan perlengkapan mesin, keadaan suara, temperatur dan penerangan.

c. Faktor Kepuasan sosial

Merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antara karyawan dengan pimpinan, karyawan dengan karyawan, karyawan dengan serikat pekerja.

d. Faktor kepuasan psikologis

Merupakan faktor yang meliputi cita-cita dan pandangan hidup, sikap bakat dan kecakapan, serta minat dan kemauan.

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada percetakan Isa Grafika.
2. Untuk mengetahui kompensasi finansial atukah kompensasi nonfinansial yang mempunyai pengaruh lebih besar terhadap kepuasan kerja karyawan pada percetakan Isa Grafika.

E. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Dari penelitian ini diharapkan penulis dapat menambah wawasan dan pengalaman dalam melakukan penelitian ilmiah dan dapat menerapkan ilmu ekonomi yang telah didapat dalam perkuliahan khususnya di bidang sumber daya manusia ke dalam praktek perusahaan.

2. Bagi Perusahaan

Penulis mengharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam menentukan kebijakan-kebijakan yang tepat guna meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja karyawan.

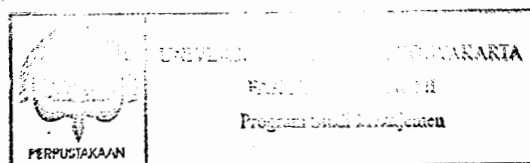
3. Bagi Pembaca

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan pembaca khususnya mengenai pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

F. Hipotesis

Pada bagian ini dipaparkan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Hipotesis adalah jawaban sementara suatu permasalahan dalam penelitian, yang akan diuji kebenarannya berdasarkan hasil eksperimentasi lapangan (Sugiyono, 1997: 85).

Berdasarkan teori-teori yang telah penulis kemukakan, penulis menyusun hipotesis sebagai berikut:



1. Kompensasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada percetakan Isa Grafika.
2. Kompensasi finansial mempunyai pengaruh yang lebih besar dari pada kompensasi non finansial terhadap kepuasan kerja karyawan pada percetakan Isa Grafika.

G. Metodologi Penelitian

1. Tempat dan waktu penelitian

Penelitian dilakukan di Isa Grafika yang terletak di Jl. Gajah Barat III no 2 Semarang, pada bulan September sampai dengan November 2003.

2. Populasi dan Sampel

Populasi adalah kumpulan sesuatu yang sama yang akan menjadi obyek dari suatu penelitian (Asyari Anwar, 1985: 2) Dalam penelitian ini penulis menggunakan tehnik Sampling jenuh yaitu tehnik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 1997: 65) Karena karyawan pada Isa Grafika berjumlah 30 orang maka penulis mengambil sampel sebanyak 30 orang yang mencakup keseluruhan populasi.

3. Metode pengambilan data

Metode pengambilan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data primer. Data primer adalah data yang langsung diambil peneliti dari obyek penelitian (Sugiyono, 1997: 15)

Cara memperoleh data primer :

1) Observasi

Mengadakan pengamatan langsung dilapangan terhadap obyek penelitian.

2) Kuesioner

Teknik pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan tertulis untuk diisi oleh karyawan bagian produksi pada percetakan Isa Grafika.

3) Wawancara

Mengadakan tanya jawab langsung kepada pemimpin, karyawan, dan petugas yang dapat memberi data tentang percetakan Isa Grafika Semarang.

4. Metode Pengukuran Data

Untuk pengukuran data, penulis menggunakan kuesioner (Lampiran 1) :

a. Pengukuran Kompensasi

Kuesioner kompensasi diambil dari Dessler, 1993. Pengukuran kompensasi ini dilakukan dengan cara membagikan kuesioner kepada karyawan bagian produksi pada percetakan Isa Grafika Semarang dan jawaban itu akan diberi bobot :

- | | | |
|------------------------|-----|---------------------|
| 1) Sangat Setuju | SS | akan diberi bobot 5 |
| 2) Setuju | S | akan diberi bobot 4 |
| 3) Kurang Setuju | KS | akan diberi bobot 3 |
| 4) Tidak Setuju | TS | akan diberi bobot 2 |
| 5) Sangat Tidak Setuju | STS | akan diberi bobot 1 |

b. Pengukuran Kepuasan Kerja karyawan

Untuk mengukur kepuasan kerja karyawan, penulis menggunakan kuesioner Minnesota (Catharina, 1999). Cara pengukuran kuesioner ini dilakukan dengan cara membagikan kuesioner kepada karyawan percetakan Isa Grafika Semarang dan jawaban akan diberi bobot:

- | | | |
|----------------------|-----|---------------------|
| 1) Sangat Puas | SP | akan diberi bobot 5 |
| 2) Puas | P | akan diberi bobot 4 |
| 3) Kurang Puas | KP | akan diberi bobot 3 |
| 4) Tidak Puas | TP | akan diberi bobot 2 |
| 5) Sangat Tidak Puas | STP | akan diberi bobot 1 |

5. Metode Pengukuran kuesioner

Untuk menghasilkan penelitian yang baik, maka data yang dikumpulkan harus diperoleh dengan cara yang benar dan dapat dipercaya, oleh karena itu kuesioner perlu diteliti validitas dan reliabilitasnya.

a. Pengujian validitas kuesioner

Uji validitas untuk mengetahui seberapa cermat suatu test melakukan fungsi ukurannya. Hal ini yang diuji tentang butir-butir pertanyaannya. Untuk pengujian validitas suatu kuesioner dapat digunakan teknik korelasi moment tangkar dari pearson (Hadi, 1991: 23):

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - \sum X \cdot \sum Y}{\sqrt{(N \sum X^2 - (\sum X)^2)(N \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan :

r_{xy} = koefisien korelasi antara X dan Y

N = jumlah responden

X = score rata-rata dari X

Y = score rata-rata dari Y

b. Pengujian reliabilitas kuesioner

Tujuan dari pengujian reliabilitas ini adalah untuk menguji apakah kuesioner yang dibagikan karyawan benar-benar dapat diandalkan sebagai alat pengukur. Dalam penelitian ini, menggunakan teknik uji keandalan Genap-gasal. Adapun rumus yang digunakan adalah sebagai berikut (Hadi, 1991 : 44) :

$$rgg = \frac{2(rxy)}{(1 + rxy)}$$

Keterangan:

rgg = Koefisien korelasi genap-gasal

rxxy = Koefisien Korelasi moment tangkar

Derajat bebas db untuk menguji rgg adalah db r = N-2

Dengan taraf signifikansi 5%, jika $rgg > r$ tabel berarti kuesioner sebagai alat pengukur dinyatakan memenuhi syarat.

7. Metode Analisis Data

a. Koefisien determinan (R^2)

Dalam analisis korelasi terdapat suatu angka yang disebut koefisien Determinan. Koefisien determinan ini diperoleh dengan cara mengkuadratkan koefisien korelasi. Koefisien determinan ini digunakan untuk mengetahui berapa persentase pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

b. Analisis Regresi Linear berganda

Model analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Persamaan Regresi yang digunakan adalah sebagai berikut (Sugiyono, 1997 : 236):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana:

Y = Variabel Dependent (Kepuasan Kerja)

X₁ = Variabel Independent (Kompensasi Finansial)

X₂ = Variabel Independent (Kompensasi Nonfinansial)

a = Bilangan Konstanta

b₁ = Koefisien Regresi (kompensasi Finansial)

b₂ = Koefisien Regresi (kompensasi nonfinansial)

c. Uji Signifikansi

1) Uji t

Uji hipotesis ini dilakukan untuk membuktikan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Langkah-langkahnya adalah sebagai berikut (Sugiyono, 1997 : 99):

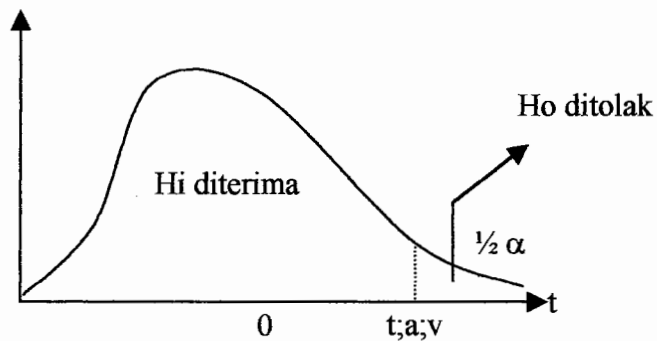
a) Menentukan Hipotesis

Ho: $t_{hit} < t_{t:\alpha:v}$, artinya tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan dari kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hi: $t_{hit} > t_{t:\alpha:v}$, artinya ada pengaruh yang positif dan signifikan dari kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

b) Menentukan daerah kritis

Digunakan distribusi t dengan taraf signifikansi sebesar 5% dengan degree of freedom (ν) sama dengan $n-2$.



c) Membuat Kesimpulan

Jika t hitung $>$ t tabel maka H_0 ditolak berarti variabel independen mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel dependen, dan sebaliknya.

2) Uji F

Untuk menentukan t-test, mana yang akan digunakan untuk pengujian hipotesis, maka perlu diuji dulu varian kedua sampel homogen atau tidak. Pengujian homogenitas varians digunakan uji F dengan rumus sebagai berikut (Kuncoro, 2001):

$$F_{reg} = \frac{R^2(N - m - 1)}{m(1 - R^2)}$$

Dimana :

F. reg = harga F garis regresi yang dicari

N = Banyaknya subyek yang terlibat

m = Banyaknya prediktor

R^2 = Koefisien korelasi antara kriterium dengan prediktori

Dari hasil perhitungan, dapat diperoleh kesimpulan jika :

$F_{hit} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak

$F_{hit} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima

H. Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Pada Bab ini berisi tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, hipotesa, metode penelitian, metode analisis data, metode pengukuran data dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Berdasarkan uraian pada Bab I, maka pada Bab II ini berisi tentang landasan teori yang menunjang masalah yang diteliti.

BAB III GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini berisi tentang sejarah singkat tentang berdirinya perusahaan, tujuan perusahaan, struktur organisasi, personalia, dan sistem kerja terutama pada bagian produksi.

BAB IV ANALISIS DATA

Bab ini berisi tentang analisis data yang telah dikumpulkan sesuai dengan tujuan penelitian dengan menggunakan alat analisis yang telah ditentukan.

BAB V PENUTUP

Berdasarkan seluruh uraian dari Bab I sampai Bab IV, maka pada Bab ini penulis menyimpulkan seluruh materi pembahasan disertai dengan saran-saran secukupnya.