

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan suatu perusahaan sangat erat kaitannya dengan sumber daya manusianya. Karena sumber daya manusia merupakan salah satu hal penting yang dimiliki perusahaan dan merupakan salah satu komponen dasar yang menunjang tercapainya tujuan suatu perusahaan yang telah ditetapkan.

Manusia sebagai salah satu sumber daya bagi suatu kegiatan usaha, tentulah tidak sama dengan sumber daya lainnya, misalnya mesin dan teknologi, uang atau benda mati semata – mata. Karena manusia adalah makhluk yang sangat kompleks yang memiliki akal pikiran, keinginan dan sebagainya.

Dengan semakin berkembangnya dunia usaha, maka semakin tajam pula persaingan yang terjadi di antara perusahaan guna memperoleh tenaga kerja yang bermutu dan sesuai kriteria yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Untuk dapat menggunakan sumber daya manusia secara tepat, harus ada kerja sama yang baik dari pihak manajemen perusahaan atau pimpinan perusahaan dengan karyawan. Keberhasilan suatu perusahaan dalam memanfaatkan sumber daya manusia secara cepat tergantung dari bentuk dan pelaksanaan program yang telah ditetapkan perusahaan. Dalam pelaksanaannya program tersebut terdapat beberapa kebijakan.

Salah satu kebijakan yang perlu dilakukan oleh manajemen perusahaan adalah "Kompensasi (balas jasa)". Kompensasi yang diberikan

Dimaksudkan agar karyawan dapat memberikan kemampuan terbaiknya untuk perusahaan dan dengan begitu tujuan yang di harapkan perusahaan akan tercapai.

Kompensasi yang di berikan kepada pegawai umumnya berupa uang. Memang ada beberapa jenis Kompensasi selain uang yang di berikan perusahaan, misalnya pemeliharaan kesehatan pegawai dan keluarganya dan lain sebagainya.

Sebagaimana kita ketahui manusia bekerja untuk mendapatkan imbalan jasa bagi dirinya dan kepuasan atas hasil kerja mereka. Hal tersebut merupakan kebutuhan dasar manusia. Perusahaan harus melakukan suatu cara agar pegawai merasa puas dengan pekerjaannya salah satu dengan memberikan kompensasi yang layak dan sesuai dengan hasil kerja mereka.

Jadi, bila perusahaan ingin karyawannya bekerja dengan baik dan mereka merasa puas dalam pekerjaannya maka harus ada timbal balik (kompensasi) yang layak, karena bila karyawan memiliki kepuasan dalam pekerjaannya, otomatis produktifitas dan kinerja perusahaan akan meningkat.

Dari uraian di atas, jelaslah bagi kita betapa pentingnya kompensasi bagi pegawai. Inilah yang menyebabkan penulis tertarik dan akhirnya memilih topik ini untuk di teliti lebih lanjut dengan mengambil judul : **“ANALISIS HUBUNGAN ANTARA KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. JABATEX “**

1.2 Perumusan Masalah

Masalah kompensasi dapat terjadi karna berbagai sebab yang karena itu akan bertumpu pada bagaimana perusahaan memberikn kompensasi tersebut,

oleh karna itu di kumpulkan alternatif – alternatif penyebab masalah yang nantinya akan di teliti sesuai dengan kemampuan peneliti, untuk itu dipandang perlu untuk merumuskan permasalahan penelitian. Perumusan permasalahan ini di maksudkan agar penulisan lebih terarah dan mudah di pahami sesuai dengan tujuan perumusan.

Adapun perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana kebijakan pemberian kompensasi bagi para pegawai perusahaan pada PT. JABATEX ?
2. Faktor – faktor apa saja yang dapat menentukan kepuasan kerja karyawan pada PT. JABATEX ?
3. Seberapa besar hubungan pemberian kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. JABATEX ?

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

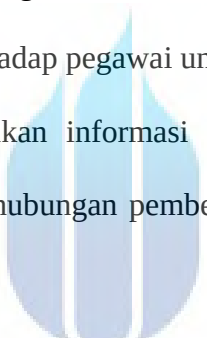
Adapun tujuan yang ingin di capai dan di harapkan dari penelitian ini yaitu :

- A) Untuk mengetahui kebijakan – kebijakan apa saja yang di gunakan dalam memberikan kompensasi bagi karyawan pada PT JABATEX.
- B) Untuk mengetahui faktor – faktor apa saja yang dapat menentukan kepuasan kerja karyawan pada PT. JABATEX.
- C) Untuk mengetahui seberapa besar hubungan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. JABATEX.

Kegunaan penelitian

Kegunaan yang dapat di peroleh oleh penulis adalah sbb:

- A) Untuk menambah wawasan dan meningkatkan pengetahuan penulis dalam mencari ilmu khususnya didalam bidang manajemen sumber daya manusia.
- B) Memberikan masukan bagi perusahaan yang dijadikan objek penelitian, sebagai bahan pertimbangan dalam pemberian kompensasi terhadap pegawai untuk periode selanjutnya.
- C) Untuk memberikan informasi kepada pembaca guna mengetahui seberapa besar hubungan pemberian kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.



UNIVERSITAS
MERCU BUANA

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Pengertian dan tujuan pemberian kompensasi

Sebagai bagian dari pembelajaran dalam Manajemen Sumber Daya Manusia, kompensasi memiliki peranan penting dalam mengelola, memotivasi, memberikan kepuasan kerja kepada karyawan. Setelah karyawan diterima, ditetapkan, dipekerjakan di dalam suatu perusahaan, maka selanjutnya perusahaan melaksanakan kewajiban untuk memberikan imbalan kompensasi atas jasa yang diberikan karyawan tersebut. Pemberian kompensasi tersebut harus dilakukan sesuai dengan perjanjian yang telah dibuat perusahaan dengan karyawan sebelumnya sehubungan dengan imbalan yang diperolehnya dari jasa yang diberikannya kepada perusahaan.

Pengertian dari imbalan atau kompensasi adalah sebagai berikut :

“ Semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. “ (**Malayu S.P Hasibuan, 2000**)

Pengertian dari imbalan atau kompensasi menurut **Organisasi Buruh Internasional (International labour Organization/ ILO)** adalah :

“ Upah atau gaji biasa, pokok atau minimum dan setiap emolumen/pembayaran yang di bayarkan langsung atau tidak langsung, apakah dalam bentuk uang tunai atau barang, oleh pengusaha kepada pekerja dalam kaitannya dengan hubungan kerja “.

Menurut **Malayu S.P Hasibuan dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia (2000:175)**, Kompensasi dapat dibagi menjadi dua kelompok besar yaitu kelompok **imbalan langsung (Direct Compensation)** yang terdiri dari komponen imbalan yang tidak di terima secara “ langsung”, rutin atau periodik oleh pekerja atau karyawan dan kelompok **imbalan tidak langsung (Indirect Compensation)** yang terdiri dari komponen imbalan yang tidak di terima secara rutin dan periodik, yang di terima “nanti” atau “bila terjadi sesuatu” pada karyawan. Secara rinci kelompok besar dari imbalan tersebut dapat di lihat pada uraian berikut di bawah ini.

2.1.1 Imbalan Langsung

1. Upah/gaji pokok.
2. Tunjangan tunai sebagai suplemen upah/gaji yang diterima setiap bulan atau minggu.
3. Tunjangan Hari Raya (THR) keagamaan.
4. Bonus yang dikaitkan atau tidak dikaitkan dengan prestasi kerja atau kinerja perusahaan
5. Insentif sebagai penghargaan untuk prestasi termasuk komisi bagi tenaga penjual.
6. Segala jenis pembagian yang diberikan secara rutin

2.1.2 Imbalan Tidak Langsung

1. Fasilitas atau kemudahan seperti transportasi, pemeliharaan kesehatan dan sebagainya

2. Upah/gaji yang diterima karyawan seperti cuti atau izin meninggalkan pekerjaan.
3. Bantuan dan santunan untuk musibah.
4. Bantuan biaya pendidikan secara Cuma-Cuma.
5. Iuran Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK) yang dibayarkan perusahaan

2.2 Tujuan pemberian kompensasi

Menurut Hani T. Handoko (1994), tujuan pemberian kompensasi adalah sebagai berikut :

A. Ikatan kerja sama

Dengan adanya pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerjasama formal antara majikan dan karyawan. Karyawan mengerjakan tugas – tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/ majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

B. Kepuasan Kerja

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

C. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan Mudah Memotivasi bawahannya.

D. Displin

Dengan pemberian balas jasa yang layak dan sesuai maka Displin Karyawan akan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan yang berlaku.

2.3 Azas Kompensasi

Menurut Suad Husnan dalam buku Manajemen Personalia (1994: 140),

Azas kompensasi di bagi 2 yaitu :

- a. Azas adil, maksudnya besarnya kompensasi yang dibayar kepada setiap karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, resiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan, dan memenuhi persyaratan internal.
- b. Azas layak dan wajar , maksudnya kompensasi yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normatif yang ideal.

2.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi, antara lain :

Menurut Gouzali Saydam (2000:265), menyebutkan faktor – faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi, antara lain :

- Penawaran dan permintaan kerja.
- Kemampuan dan kesediaan perusahaan.
- Serikat buruh/ organisasi karyawan.
- Produktifas kerja karyawan.
- Pendidikan dan pengalaman karyawan.
- Pemerintah dengan UU dan Keppresnya.

- Jenis dan sifat pekerjaan.

Pimpinan perusahaan dan manajer personalia haruslah memiliki pengetahuan yang cukup tentang komposisi imbalan, alasannya bahwa penentuan komposisi imbalan adalah bagian dari strategi dan kebijakan imbalan perusahaan walaupun ada sebagian yang ditetapkan oleh pemerintah melalui peraturan perundangan misalnya cuti, izin, dan dana pensiun dan asuransi kecelakaan kerja. Tetapi sedapat mungkin, komposisi imbalan harus mendukung dan mengikuti strategi perusahaan.

Perusahaan yang ingin mendorong kepuasan kerja dan produktifitas kerja karyawannya harus mempebesar jumlah komponen “ imbalan langsung” yang berbentuk insentif atau bonus yang pemberiannya dikaitkan sepenuhnya dengan prestasi kerja masing-masing , kinerja dan produktifitas karyawan tersebut.

Alasan lain akan pentingnya pimpinan perusahaan dan manajer personalia memiliki pengetahuan yang cukup tentang komposisi imbalan yang diberikan kepada karyawan adalah agar dapat mengetahui dengan pasti apa saja komponen kompensasi karyawannya dan berapa persentase dari tiap komponennya terutama yang langsung maupun yang tidak langsung. Ini penting karena, dalam perundingan pembuatan atau pembaharuan Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) sering kali pihak karyawan menyatakan bahwa tingkat upah/gaji mereka lebih kecil dibanding perusahaan lain yang sejenis padahal mereka tidak memperhitungkan komponen imbalan lain yang mereka terima , sehingga apabila dihitung total keseluruhan yang mereka terima, mungkin akan jauh lebih besar dari perusahaan lain tersebut yang mereka jadikan perbandingan. Tanpa

pengetahuan yang cukup tentang komposisi imbalan bagi karyawannya, pihak perusahaan akan terperangkap dalam mengambil keputusan tersebut. Sebab imbalan pada dasarnya merupakan biaya tenaga kerja yang harus dikendalikan.

2.6 Pengertian Kepuasan Kerja

Dari pendapat dan definisi beberapa ahli, penjelasan mengenai pengertian kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut :

“ Menurut T. Hani Handoko dalam bukunya “ Manajemen Sumber Daya Manusia (1994: 193) , mendefinisikan kepuasan kerja sebagai berikut :

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya.

Menurut Melayu S.P Hasibuan dalam bukunya “Manajemen Sumber Daya Manusia “ : (1995: 222) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai berikut :

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

Definisi –definisi mengenai kepuasan kerja tersebut diatas pada dasarnya adalah sama. Sehingga dapat diambil kesimpulan dari definisi itu adalah kepuasan kerja merupakan tingkat perasaan seseorang terhadap hasil dari pekerjaan yang telah dilakukannya. Perusahaan akan selalu berusaha agar para karyawan memiliki tingkat kepuasan

Definisi –definisi mengenai kepuasan kerja tersebut diatas pada dasarnya adalah sama. Sehingga diambil kesimpulan dari definisi itu adalah kepuasan kerja merupakan tingkat perasaan seseorang terhadap hasil dari pekerjaan yang telah dilakukannya. Perusahaan akan selalu berusaha agar karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi sehingga produktifitas dan kinerja perusahaan akan meningkat.

2.5.1 Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Menurut Vithsal Rizal (2004 : 342) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah :

a. pekerjaan itu sendiri

pekerjaan yang diberikan kepada karyawan memiliki tugas-tugas yang menarik dan memiliki tantangan, pekerjaan yang tidak membosankan, serta pekerjaan yang memberikan status.

b. Upah/ gaji

Besar gaji yang diberikan perusahaan diterima dan disetujui oleh karyawan. Karyawan menganggap gaji tersebut adil.

c. Kesempatan untuk maju (Promosi)

Promosi yang diberikan kepada karyawan dapat menimbulkan kepuasan kerja dan kebanggaan pribadi, stastus sosial, yang lebih tinggi dan penghasilan yang semakin besar.

d. Pengawasan

Pengawasan yang dapat memberi petunjuk dengan jelas akan membantu karyawan dalam menjalankan tugasnya, dapat berkomunikasi dengan baik dan

ikut berpartisipasi dalam menyelesaikan tugas sehingga dapat memberikan kepuasan Kerja kepada karyawan.

e. Kelompok Kerja atau rekan kerja

Persahabatan dan kerjasama yang baik akan menimbulkan kepuasan kerja karena didalam kerjasama yang baik karyawan saling memberi petunjuk, nasihat, dan suasana kerja yang nyaman, bersih, menarik.

2.4.2 Hubungan kompensasi dengan kepuasan kerja karyawan

Salah satu upaya yang dilakukan perusahaan dalam memotivasi karyawan adalah dengan memberikan imbalan, yang diantaranya imbalan berupa kompensasi. Imbalan ini harus sesuai dengan azas adil, layak dan wajar yang merupakan azas dalam pemberian kompensasi.

T. Hani Handoko dalam bukunya “Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia” (1994;176) mengemukakan tujuan dari pemberian kompensasi, yaitu : “Tujuan system kompensasi pada hakekatnya untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam upaya pencapaian tujuan-tujuan organisasi dengan menawarkan perangsang finansial.”

Jadi, bila karyawan melihat bahwa kerja keras dan kinerja yang unggul diakui dan diberikan imbalan yang secara adil oleh organisasi, maka mereka akan merasa puas dan mereka akan cenderung mengulangi perilaku kerja mereka dengan menentukan level kerja yang lebih tinggi.

Jika sebuah perusahaan menginginkan agar tetap memperoleh hasil produksi yang tinggi, maka perusahaan harus dapat mengusahakan agar karyawan mempunyai kepuasan kerja yang tinggi dan royalitas terhadap perusahaan.

Karena jika karyawan merasa puas bekerja pada perusahaan tersebut maka karyawan akan berusaha untuk memberikan umpan balik yang sesuai kepada perusahaan dengan cara meningkatkan prestasi kerja mereka sehingga berakibat positif terhadap pendapatan yang akan diterima perusahaan. Oleh karena itu, untuk dapat memiliki karyawan yang bekerja dengan kepuasan kerja dan loyalitas yang tinggi maka perusahaan harus memikirkan cara untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawannya.



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Sejarah umum perusahaan

PT. JABATEX merupakan perusahaan induk dari Jabatex Group yang telah berpengalaman lebih dari 30 tahun di bidang perajutan, pencelupan, dan penyelesaian. Dengan pengalaman serta tujuan yang mantap untuk menjadi yang terbaik, menempatkan Jabatex sebagai salah satu kelompok tekstil terbesar di Indonesia.

PT. JABATEX berawal dari suatu perindustrian rakyat yang didirikan oleh Bapak Effendi Gunawan dimulai pada tahun 1964. Dari suatu mesin rajut menjadi satu usaha tekstil yang maju dan sukses. PT. Jabatex merupakan produsen tekstil dengan kualitas utama untuk pasar domestik dan internasional. Dengan misi dan visi serta dukungan pengalaman dibidang tekstil maka pada tahun 1975 Bapak Effendi Gunawan secara resmi mendirikan PT. JABATEX di Pasar Kemis, Tangerang, yang membuka peluang untuk memperluas bidang operasinya yaitu *knitting, dyeing, dan finishing*.

Seiring dengan perkembangan usaha, kemudian pada tahun 1990 PT. JABATEX melakukan relokasi dan ekspansi untuk devisi *Dyeing* dan *finishing* di Kalisabi, Cibodas, Tangerang, dengan total kapasitas produksi 15.000 per ton. Dengan kapasitasnya, PT. JABATEX merupakan salah satu produsen kain rajut di Asia Tenggara. Adapun keunggulan PT. JABATEX Selain dari segi produktivitas.

Pengalaman dan keragaman juga terjamin kelangsungan pasokan bahan baku benang dari Group sendiri yang terintegrasi dengan bisnis tekstil, sehingga dalam mempertahankan komitmennya sebagai pemasok garmen yang dapat diandalkan.

a. Pabrik knitting (perajutan) Pasar Kemis

Berlokasi di Jalan Raya Pasar Kemis, Tangerang, dengan lahan seluas 17 ha. Didalam lokasi ini juga tersedia fasilitas asrama, kantin, poliklinik, mushola, dan sarana untuk kesejahteraan karyawan. Pabrik ini menyerap 1000 orang tenaga kerja dan juga berbagai mesin antara lain: mesin circular knitting untuk single jersey, interlock, rib, striper dan flat knit. Mesin-mesinnya berteknologi tinggi yang dirancang untuk memenuhi tuntutan zaman dengan jam operasi 24 jam sehari. Ini merupakan bukti perkembangan PT. JABATEX.

PT. JABATEX dengan kapasitas mesin rajut lebih dari 600 unit yang menghasilkan kain rajut sebesar 24.000 tonper tahun, merupakan salah satu produsen kain rajut yang terbesar di dunia khususnya di Asia Tenggara. Dengan jumlah mesin yang sangat beragam, maka PT. JABATEX dapat memenuhi berbagai macam jenis dan spesifikasi kain yang dibutuhkan oleh pasar domestik dan internasional.

b. Pabrik Dyeing dan finishing (pencelupan dan penyempurnaan) di Cibodas

Setelah tahap perajutan selesai, material tersebut kemudian dikirim ke pabrik dyeing – finishing untuk proses pencelupan dan penyelesaian sebelum di pasarkan kepada customer.

Berlokasi di Jl. Kali Sabi Desa Cibodas, Tangerang dengan areal seluas 20 ha. Dimana pada lokasi tersebut cukup strategis dengan sumber air yang sangat dibutuhkan untuk proses pencelupan serta dilengkapi dengan system pengolahan limbah yang terpadu, sehingga pabrik ini dapat memproduksi sebesar 24.000 ton per tahun dan menyerap 1000 orang tenaga kerja yang cukup berpengalaman. Fasilitas mesin produksi yang dimiliki antara lain :

- Mesin pre-treatment
- Mercerizing
- Gas singing dan scouring bleaching
- Mesin pencelupan benang dan kain untuk cotton, polyster, rayon, dan acrylic
- Mesin finishing (fleece, stantering, weis calender, wet calender, dryer, opened) dan juga berbagai macam mesin dengan teknologi tinggi yang cukup terkenal di dunia tekstil seperti Sando, Monfort, Nissen, Hisaka.

3.1.1 Visi Perusahaan

PT. JABATEX adalah perusahaan yang bergerak dibidang industri knitting, dyeing, dan finishing dengan tujuan menjadi perusahaan bertaraf internasional dan memimpin pasar indonesia dengan visi meningkatkan kualitas dan mutu produk yang dapat diadakan. Visi ini dituangkan dalam motto perusahaan yaitu:

“Kualitas Produk Kami Jadikan Yang Pertama”

Dalam usaha untuk mencapai visi perusahaan PT. JABATEX menuangkan dalam bentuk kebijakan mutu yaitu :

1. Mengutamakan kepuasan pelanggan
2. Melakukan perbaikan berkesinambungan terhadap system manajemen.

3.1.2 Misi Perusahaan

Sebagai langkah nyata PT.JABATEX didalam menjalankan kebijakan mutu tersebut, Maka perusahaan menetapkan sasaran mutu perusahaan dan bagian .

Sasaran mutu perusahaan dan bagian-bagiannya, serta target-target dari setiap bagian yaitu:

1. Pemenuhan kepuasan pelanggan, baik dari pengiriman barang, pelayanan pelanggan, dan penanganan komplain.
2. Meningkatkan target penjualan yang di programkan.
3. Memperbaiki system identifikasi dan ketulusuran barang dengan system komputerisasi terintegrasi : selesai bulan Agustus 2004
4. Meningkatkan kemampuan sumber daya manusia melalui pelatihan karyawan dan evaluasi pelatihan.

3.2 Struktur Organisasi Perusahaan

Setiap perusahaan hendaknya tidak terlepas dari struktur organisasi yang baik agar dalam menjalankan usahanya dapat lebih terorganisir dan teratur serta lebih jelas. Sebab dengan adanya struktur organisasi yang jelas maka

pembagian tugas pun akan menjadi jelas pula sehingga untuk mencapai hasil akhir akan diperoleh hasil yang baik sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan itu sendiri. Perusahaan yang mempunyai struktur organisasi yang jelas akan lebih mudah dan cepat dalam mencapai tujuannya karena tidak akan terjadi tumpang tindih antar tugas-tugas yang sudah diatur dari masing-masing bagian atau divisi.

3.2.1 Tugas dan Tanggung Jawab

1. Direktur Utama

- a. Mengawasi dan memantau jalannya perusahaan
- b. Menentukan kebijaksanaan perusahaan
- c. Memberi persetujuan terhadap sasaran bisnis dan anggaran perusahaan yang disahkan oleh kepala pabrik

2. Direktur Finance

- a. Mengatur penggunaan sumber-sumber keuangan perusahaan secara optimal, efisien, dan teratur
- b. Menyelenggarakan pembukuan perusahaan dari pencatatan atas transaksi yang bersifat finansial sampai pembuatan laporan keuangan tepat pada waktunya

3. Direktur Penjualan

- a. Mengawasi kegiatan penjualan baik untuk pasar domestik dan pasar internasional
- b. Mengatur supply barang yang akan dijual agar tidak terjadi keterlambatan

- c. Menentukan strategi atau segmen pasar
- d. Memperluas daerah pemasaran dengan mengadakan promosi atas hasil produksi

4. Kepala Pabrik

- a. Mengawasi, mengendalikan dan mengarahkan secara langsung setiap bagian yang ada. Seperti : divisi-divisi, ka. Dept, ka. Sie, dan Supervisor
- b. Mengesahkan tujuan, kebijaksanaan perusahaan dan strategi bisnis
- c. Menentukan kerjasama dengan perusahaan-perusahaan yang berkaitan dengan kegiatan pabrik dan proyek

3.3 Metode Penelitian

Metode penelitian ini berupa penelitian survey yang bersifat korelasional. Penelitian korelasional adalah penelitian untuk mengetahui keeratan hubungan antara suatu variabel dengan variabel lain dengan menghitung koefisien korelasi. Penelitian ini memerlukan pengujian hipotesis dengan uji statistik.

3.4 Populasi dan Sample Penelitian

Dalam pelaksanaan penelitian ini, penulis meneliti bagaimana keadaan sebenarnya mengenai pelaksanaan system kompensasi berupa tunjangan kegiatan dalam hubungannya dengan kepuasan kerja karyawan.

PT. JABATEX untuk pabrik knitting yang terdapat di Pasar Kemis terdapat lebih dari 500 orang karyawan yang merupakan populasi dalam penelitian ini, dalam penelitian ini penulis menyebarkan 50 kuesioner kepada 50 responden yang merupakan sample pada penelitian ini. Ke-50 responden ini terdapat pada bagian

circular knitting, bagian PPC (Product Planning Control) dan bagian administrasi.

3.5 Metode pengumpulan data

Adapun metode atau teknik pengumpulan data yang penulis gunakan dalam mengumpulkan data-data penunjang untuk melakukan analisa dan pembahasan skripsi ini adalah menggunakan beberapa metode yaitu :

1. Metode penelitian lapangan (field research method)

Melalui metode ini, penulis mengadakan kunjungan langsung ke perusahaan, selain itu juga penulis menggunakan teknik dan cara antara lain :

a. Pengamatan Lapangan

Adalah suatu penelitian yang secara langsung mendatangi perusahaan dalam hal ini PT. JABATEX sebagai obyek penelitian. Penelitian ini berguna untuk membandingkan antara teori dengan pelaksanaannya dan mengetahui masalah-masalah yang terjadi didalam perusahaan.

b. Wawancara

wawancara dilakukan penulis dengan melakukan Tanya Jawab dengan pimpinan atau pihak-pihak yang berkepentingan mengenai masalah yang berkaitan dengan permasalahan dalam skripsi

2. kuesioner

yaitu suatu teknik pengumpulan data dengan mengajukan daftar pertanyaan kepada pihak- pihak yang berhubungan langsung dengan masalah yang akan diteliti dan diisi oleh responden sendiri serta bertujuan untuk memperoleh data berupa jawaban-jawaban dari karyawan dimana pertanyaan-pertanyaan yang

diberikan adalah mengenai pemberian kompensasi dan kepuasan karyawan. Cara penelitian terhadap hasil jawaban dalam kuesioner dilakukan dengan pengukuran yang dilaksanakan dengan cara memberikan bobot pada pertanyaan tersebut :

- a. sangat setuju : 5
- b. setuju : 4
- c. ragu-ragu : 3
- d. tidak setuju : 2
- e. sangat tidak setuju : 1

3. Metode penelitian perpustakaan (library reseacrh method)

Penelitian kepustakaan ini dilakukan untuk memperoleh data teoritik yang relevan dengan permasalahan yang dianalisis, melalui buku-buku (literature) , diktat , catatan kuliah buku panduan, serta sumber-sumber lain yang dapat menunjang dan adanya hubungannya dengan permasalahan.

3.6 Variabel dan pengukuran

dalam suatu penelitian, salah satu unsur penting adalah dipergunakannya metode tertentu untuk menentukan pemecahan masalah, sehingga hasil yang diperoleh dapat dipertanggung jawabkan. Didalam penelitian ini langkah-langkah yang akan di ambil disesuaikan dengan kaidah-kaidah yang berlaku dalam ilmu pengetahuan. Adapun variabel-variabel dalam penelitian antara lain :

1. Varaiabel bebas (independent Variabel)

Variabel bebas atau variabel X didalam penelitian ini adalah kompensasi

2. Variabel tidak bebas (dependent variabel)

Variabel tidak bebas atau variabel Y didalam penelitian adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja karyawan

Untuk mengukur hubungan pemberian kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di gunakan skala pengukuran Ordinal, maksudnya adalah responden diurut dari tingkat yang paling rendah ke tingkat yang paling tinggi menurut atribut tertentu tanpa adanya petunjuk yang jelas tentang berapa jumlah absolut atribut yang di miliki oleh masing-masing responden tersebut dan berapa interval antara responden dengan responden lainnya .

3.7 Metode Analisis Data

Sesuai dengan tujuan penelitian dan pembahasan masalah maka analisa data yang akan di gunakan dengan metode kualitatif deskriptif dan metode kuantitatif deskriptif yaitu :

1. Untuk menganalisis persepsi peranan kompensasi pada PT. JABATEX Di gunakan metode kualitatif deskriptif yaitu mengetahui peranan pemberian kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan dengan teori yang ada.
2. Untuk menganalisis hubungan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan menggunakan analisa kuantitatif yang dapat di rumuskan sebagai berikut
 - a. koefisien korelasianalisa ini berguna untuk menentukan suatu besaran yang menyatakan bagaimana kuatnya hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya . yaitu variabel X dan Y , dimana variabel X adalah kompensasi sebagai

variabel yang mempengaruhi dan variabel Y adalah kepuasan kerja karyawan sebagai variabel yang di pengaruhi .

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X \cdot \sum Y)}{\sqrt{n(\sum X^2) - (\sum X)^2} \cdot \sqrt{n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2}}$$

keterangan :

n = jumlah data

X = kompensasi

Y = Kepuasan kerja karyawan

r = koefisien korelasi antara variabel X dan Y, di mana semakin besar niali koefisien (r) , maka semakin kuat hubungan antar variabel X dan , yaitu apabila :

r = 1 atau mendekati +1, maka hubungan variabel X dan Y dinyatakan kuat dan positif.

r = -1 atau mendekati -1 , maka hubungan variabel X dan Y dinyatakan kuat dan negatif

r = 0 atau mendekati 0 , maka hubungan variabel X dan Y dinyatakan lemah atau tidak ada hubungan

DAFTAR PUSTAKA

- Flippo, Edwin B.1993. Manajer Personalia, Edisi 6, Erlangga, Jakarta.
- Handoko,T.Hani.1994.Manajer Personalia Dan Sumber Daya Manusia, Edisi 2, BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan,Malayu S.P.2000. Manajer sumber daya Manusia, Edisi Revisi, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Rizal,Vithsal.2004. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : dari teori ke praktik, PT. Bumi Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Saydam,Gouzali.2000.Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Mikro, Djambatan, Jakarta.
- Supranto, J.1998.Stastistik : Teori Dan Aplikasi, Edisi 5, Erlangga, Jakarta.

