

ABSTRAK

SIGIT INDARTONO, 1999-01-164. *Analisis Sistem Penggajian dan Dampaknya terhadap Kepuasan Karyawan : Studi Kasus PT.Perhutani Unit I Jawa Tengah.* (dibimbing oleh Prof. Dr. Payaman J.Simanjuntak, APU)

Penelitian dilakukan di PT. Perhutani (Persero) Unit I Jawa Tengah adalah salah satu unit kerja PT. Perhutani (Persero), berlokasi di Propinsi Jawa Tengah, mempunyai kawasan hutan seluas lebih dari 600.000 ha, meliputi 20 Kesatuan Pemangkuan Hutan (KPH), satu Kesatuan Industri Pengolahan Kayu Jati (KIPKJ) , satu Kesatuan Pelaksana Eksport (KPE) dan satu Kesatuan Proyek Sutera Alam (KPSA).

Pengusahaan hutan memerlukan pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang efektif dan efisien karena tingkat pemanfaatan sumberdaya yang lain itu sangat tergantung pada kualitas dan kemampuan SDM. Pengelolaan sumberdaya manusia mencakup banyak aspek mulai dari pengadaan karyawan, pengembangan karyawan, kompensasi/pengupahan/penggajian, pemeliharaan, pemberhentian, pengintegrasian, pendidikan dan latihan, komunikasi dan lainnya.

Penulis membatasi analisis sistem kompensasi/pengupahan/penggajian, dengan sasaran untuk melihat seberapa jauh sistem penggajian yang diterapkan oleh PT. Perhutani (Persero) telah mampu memberikan kepuasan dan motivasi serta memacu karyawan untuk berprestasi seoptimal mungkin.

Penelitian diarahkan untuk dapat menjawab apakah kebijakan dan sistem penggajian di PT. Perhutani (Persero) sudah mencerminkan keadilan, kelayakan/wajar, menarik/kompetitif dan motivatif dan apakah sistem penggajian yang diterapkan sudah dapat memuaskan karyawan guna meningkatkan produktivitas serta memacu karyawan untuk berprestasi seoptimal mungkin.

Untuk mengukur kepuasan karyawan dalam sistem penggajian digunakan metode *CS Index (Customer Satisfaction Index Method)* atau Indeks Kepuasan

Pelanggan dan memasukkannya dalam peta Kuadran Tingkat Kepentingan-Kepuasan (*Importance-Performance Quadrant*) guna mengetahui unsur yang perlu perbaikan (*Area for Improvement*) bagi unsur yang berada di kuadran IV (tingkat kepentingan tinggi, tingkat kepuasan rendah) dan selanjutnya membuat rencana tindak lanjut untuk memperbaikinya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor adil, layak/wajar, menarik/kompetitif dan motivatif secara umum mempunyai skor/nilai masing-masing sebesar 2,44; 2,40; 2,55; dan 2,30 sementara harapan karyawan yang ditunjukkan oleh skor kepentingan adalah sebesar 3,31; 3,34; 3,37; dan 3,43. Dari hasil perhitungan CS Index memberikan nilai sebesar 60,12 yang berarti bahwa perusahaan baru mampu 60,12 % kepuasan karyawan.

Unsur-unsur yang perlu diperbaiki adalah sebagai berikut :

- Penyempurnaan penggajian sesuai dengan tanggungjawab pekerjaan yang diemban;
- Penggajian perlu menjamin kecukupan kebutuhan bulanan;
- Perlu penyempurnaan jenis tunjangan (pengobatan, natura, transpor, perjalanan dinas) dan besarnya tunjangan yang diberikan;
- Perlu memberikan penghargaan kepada karyawan yang menunjukkan kemampuan kerja secara luar biasa;
- Perlu menyusun sistem penggajian yang dapat merangsang untuk bekerja lebih giat;
- Perlu menyusun sistem penggajian yang memberikan rangsangan kepada karyawan untuk lebih kreatif dan produktif;
- Perlu sistem penggajian yang dapat merangsang karyawan untuk menciptakan gagasan-gagasan baru.