

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 Ekspor (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.

ABSTRACT

SIGIT INDARTONO, 1999-01-164. *Analysis of Wage System and its Impacts on Employee's Satisfaction : A Case Study on PT. Perhutani Unit I Central of Java* (Supervised by Prof. Dr. Payaman J.Simanjuntak, APU)

This research has been conducted in PT. Perhutani (Persero) Unit I Central of Java, which covers forest area of more than 600.000 ha. It consists 20 units Forest District (Kesatuan Pemangkuan Hutan), one unit Teak Processing Industry (Industri Pengolahan Kayu Jati), one unit Export Marketing Section (Kesatuan Pelaksana Ekspor), and one unit Silk Project Centre (Kesatuan Proyek Sutera Alam).

Forest concession requires and effective an efficient human resources development system. Because the utilizations of other resources very much depends on the quality and skills of human resources. The human resources management covers a broad aspect, from recruitment to human resources development, wage and compensation, employee's, maintenance, retirement, education and training, communication, and others.

This study stresses on wage or salary analysis. The objective of the analysis is to measure the impacts of wage system implemented by PT. Perhutani (Persero) in providing employee's satisfaction and motivation as well as in stimulating employee's to reach high performance.

This research is directed to answer whether the wage policy and system implemented in PT. Perhutani (Persero) has reflected justice, fairness, competitiveness and motivation, as well as whether the wage policy and system has been able to and to increase employee's , give employee's satisfaction productivity.

To measure the employee's satisfaction, the Customer Satisfaction Index Method (CS Index Method) is used. The outcome of CS Index Method is

transformed into the Importance-Performance Quadrant Map. This map shows the elements that need improvement (Area for Improvement), which are located in quadrant IV (High importance level, Low satisfaction level). Finally, the study provides suggestions on action plan for improvement.

The result shows that the wage system implemented in PT Perhutani has reached the scored of 2.44; 2.40;2.55 and 2.30 in providing employee's satisfaction. In the meantime, the employees expectation level are 3.31; 3.34; 3.37 and 3.43. The CS Index shows the value of 60.12. These mean that PT. Perhutani has been able to provide 60,12% employee's satisfaction.

The elements which need for improvement are these located in quadrant IV, namely :

- The improvement of wage level based on work responsibility,
- The improvement of wage base to secure the monthly basic needs,
- The improvement of allowances for medication, in kind transportation,, official trip;
- The improvement of wage system to provide reward for distinctive achievement;
- The improvement of wage system stimulate work spirit and high productivity;
- The improvement of wage system to stimulate the employee's creativity and productivity,
- The improvement of wage system to encourage new ideas.