

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Pemilihan Judul**

Masalah sumber daya manusia menjadi sorotan dan tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi ini. Sumber daya manusia mempunyai peran penting dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Karena jaminan untuk dapat berhasil lebih banyak ditentukan oleh sumber daya manusia yang mengelola, mengendalikan dan mendayagunakan sumber daya non manusia yang dimiliki.

Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, melainkan lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

Dalam meningkatkan kinerja karyawannya perusahaan melakukan berbagai cara, salah satunya dengan pemberian kompensasi yang maksudnya memberikan gaji yang berbeda sesuai dengan nilai kompensasi yang dicapai oleh masing-masing karyawan. Dengan demikian, dua orang yang memiliki jabatan yang sama akan menerima gaji yang berbeda sesuai dengan nilai kompensasi yang mereka capai meskipun gaji pokoknya sama. Perbedaan gaji tersebutlah merupakan strategi perusahaan dalam mempertahankan semangat kerja karyawannya.

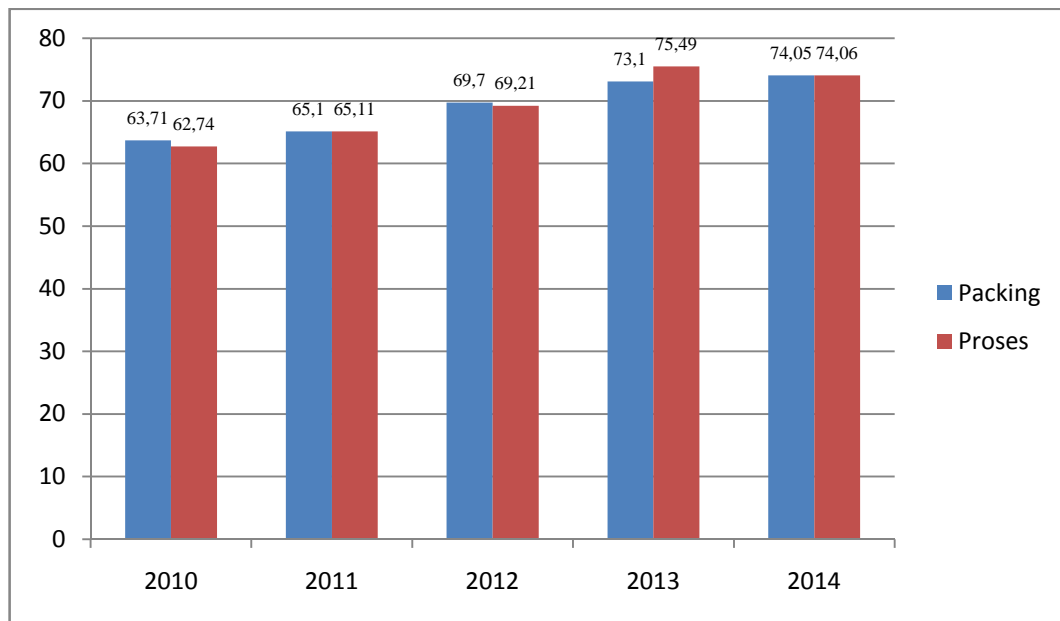
Menurut Zainal (2014:357) “kompensasi memiliki 4 dimensi yaitu, gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas”. Gaji merupakan bayaran pokok yang diberikan umumnya setiap minggu atau setiap bulan. Insentif merupakan

tambahan gaji diluar gaji pokok yang diberikan oleh perusahaan. Tunjangan merupakan suatu benefit yang diberikan oleh perusahaan kepada setiap karyawan. Dan fasilitas merupakan kenikmatan yang diberikan oleh perusahaan dan bisa dinikmati oleh setiap karyawan.

Menurut Moekijat (dalam Marpaung 2013:3) “semangat kerja memiliki 3 dimensi yaitu, kekeluargaan, loyalitas dan kerjasama”. Kekeluargaan merupakan hubungan yang harmonis antara pimpinan dengan bawahan serta bawahan dengan pimpinan. Loyalitas merupakan kesetiaan seorang pegawai kepada perusahaan serta kepatuhan dan ketaatan seorang pegawai terhadap peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Serta yang ketiga yaitu bekerjasama yang ditunjukkan melalui kerjasama antar karyawan sejawat ataupun karyawan pada bagian lain dengan baik.

Menurut Hasibuan (2013:121-122) “mengatakan bahwa salah satu tujuan pemberian kompensasi adalah motivasi”. Jika kompensasi yang diberikan cukup besar maka seorang pimpinan dapat dengan mudah memberikan motivasi kepada karyawannya untuk meningkatkan semangat kerja karyawan. Karena pada dasarnya jika kebutuhan dasar manusia belum terpenuhi maka manusia akan mempunyai dorongan untuk terus berusaha memenuhi kebutuhan dasarnya.

PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. Palembang adalah perusahaan yang bergerak di bidang pembuatan mi instan. Perusahaan ini terletak di jalan HBR Motik Km 8 Palembang. Perusahaan ini hanya memproduksi blok mie saja, sedangkan untuk pembungkusan, bumbu, minyak bumbu serta karton di produksi oleh pabrik lain yang merupakan group PT Indofood. Dalam melaksanakan operasinya, terdapat beberapa departemen salah satunya departemen Produksi yang dipimpin oleh seorang Manager Produksi. Departemen produksi juga terdapat 3 regu, yaitu regu A yang jam kerjanya dari pukul 06.00-14.00, regu B dari pukul 14.00-22.00 dan regu C dari pukul 22.00-06.00.



Gambar 1.1  
Diagram Rekapitulasi Nilai Kompensasi  
PT. Indofood CBP Sukses Makmur Cabang Palembang  
Tahun 2010-2014

Sumber: PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. Palembang

Berdasarkan diagram diatas, maka dapat dilihat bahwa nilai kompensasi yang dicapai oleh karyawan rata-rata mengalami peningkatan setiap tahunnya dari tahun 2010-2014. Berdasarkan nilai kompensasi yang ditetapkan oleh perusahaan yaitu 91 maka dapat dilihat bahwa karyawan sudah mencapai  $\pm 83\%$  dari nilai kompensasi yang ditetapkan oleh perusahaan. Dari nilai kompensasi yang dicapai oleh karyawan tersebut dapat disimpulkan bahwa antara nilai kompensasi yang diberikan oleh perusahaan dapat memberikan semangat kerja bagi karyawan sehingga dapat diperoleh nilai kompensasi yang terus meningkat setiap tahunnya.

Agar dapat bersaing dengan perusahaan lain maka karyawan dituntut untuk dapat terus meningkatkan kinerja sehingga dapat mencapai nilai kompensasi yang ditetapkan oleh perusahaan. Untuk mencapai nilai kompensasi tersebut, perusahaan memberikan kompensasi agar karyawan

bersemangat dalam bekerja sehingga menghasilkan produktivitas dan memberikan kontribusi yang lebih baik untuk perusahaan.

Pada PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. Palembang, setiap karyawan menerima kompensasi yang berbeda-beda sesuai dengan nilai kompensasi yang mereka capai. Namun untuk kompensasi tunjangan berupa bahan pokok perusahaan tidak memberikannya setiap bulan, tetapi hanya diberikan ketika hari raya sebagai THR untuk setiap karyawan. Padahal jika perusahaan memberikan tunjangan berupa bahan pokok setiap bulan, itu bisa lebih meningkatkan semangat kerja karyawan untuk mencapai nilai kompensasi yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Berdasarkan kondisi yang sudah dijelaskan, maka dapat dirumuskan hipotesis bahwa kompensasi memiliki dampak terhadap semangat kerja karyawan departemen produksi pada PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. Palembang, untuk memudahkan penelitian ini maka penulis memilih judul **“Dampak Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Departemen Produksi pada PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. Palembang”**.

## **1.2 Perumusan Masalah**

Sehubungan dengan latar belakang di atas maka dapat ditarik permasalahan yang terjadi pada PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. Palembang adalah “Apakah pemberian kompensasi finansial dan non finansial memiliki dampak terhadap semangat kerja karyawan departemen produksi PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. Palembang?”

## **1.3 Ruang Lingkup Pembahasan**

Pembahasan Laporan Akhir yang akan penulis buat agar tidak menyimpang dari pokok permasalahan yang ada, yaitu hanya terbatas pada “Dampak pemberian kompensasi finansial dan non finansial terhadap semangat kerja karyawan departemen produksi pada PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. Palembang”

## **1.4 Tujuan dan Manfaat**

### **1.4.1 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana dampak pemberian kompensasi terhadap semangat kerja karyawan departemen produksi pada PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. Palembang.

### **1.4.2 Manfaat Penelitian**

#### 1. Bagi Penulis

Menambah wawasan dan pengetahuan mengenai dampak pemberian kompensasi terhadap kerja karyawan departemen produksi pada PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. Palembang, sekaligus sebagai syarat bagi penulis untuk memperoleh gelar Diploma III (D3) pada Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Sriwijaya.

#### 2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan saran bagi perusahaan dalam mengatasi permasalahan dalam perusahaan.

#### 3. Bagi Pihak Lain

Sebagai bahan referensi untuk menambah pengetahuan dan *literature* yang dipublikasi melalui perpustakaan kampus.

## **1.5 Hipotesis**

Menurut Sugiyono (2001:84) “hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan”.

Adapun yang menjadi hipotesis dalam penelitian ini adalah adanya dampak pemberian kompensasi terhadap semangat kerja karyawan

departemen produksi pada PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. Palembang.

## 1.6 Metodologi Penelitian

### 1.6.1 Ruang Lingkup Penelitian

Penulis melakukan penelitian di PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. Palembang yang beralamat di Jalan HBR Motik Km 8 Palembang.

### 1.6.2 Jenis dan Sumber Data

Jenis data pembuatan laporan akhir ini penulis menggunakan teknik analisa kualitatif dan kuantitatif.

#### 1. Data Kualitatif

Penulis memperoleh data yaitu dengan menggunakan observasi, wawancara dan kuesioner yang berhubungan dengan dampak pemberian kompensasi terhadap semangat kerja karyawan departemen produksi. Data yang diperoleh kemudian diolah dan tidak dinyatakan dalam bentuk angka sehingga tidak dapat dihitung dan diukur.

#### 2. Data kuantitatif

Penulis memperoleh data yang berbentuk angka sehingga dapat diukur dan dihitung. Pada penelitian ini penulis menggunakan rumus interpretasi skor. Menurut Yusi dan Idris (2009:80), rumus perhitungannya adalah sebagai berikut:

$$IS = \frac{\text{Skor Penilaian}}{\text{Skor Ideal}} \times 100\%$$

Keterangan:

IS = Interpretasi skor

Skor Penilaian = Kuesioner x bobot nilai  
 Skor Ideal = Bobot nilai terbesar x Jumlah Kuesioner

Adapun kriteria interpretasi skor sebagai berikut:

**Tabel 1.1**  
**Interpretasi Skor**

SKOR	KATEGORI
0-20	Sangat Rendah
21-40	Rendah
41-60	Sedang
61-80	Tinggi
81-100	Sangat Tinggi

*Sumber: Yusi dan Idris (2009:80)*

Sedangkan sumber data dalam pembuatan laporan akhir ini adalah:

1. Data Primer

Data primer merupakan sumber data yang diperoleh langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara), yang dalam hal ini penulis menggunakan metode:

a. Observasi

Hadi, dalam Sugiyono (2013:203) menyatakan bahwa, “observasi adalah suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dan berbagai proses biologis dan psikologis, yang terpenting adalah proses pengamatan dan ingatan”. Pada penelitian ini yaitu metode pengumpulan data dengan cara mengamati langsung terhadap dampak pemberian kompensasi terhadap semangat kerja karyawan departemen produksi pada PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. Palembang.

b. Wawancara

Hadi, dalam Sugiyono (2013:194) mendefinisikan “wawancara adalah teknik penelitian yang digunakan untuk mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil”. Pada penelitian ini yaitu metode pengumpulan data dengan cara melakukan tanya jawab secara langsung kepada karyawan departemen produksi pada PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. Palembang.

c. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2013:199), “kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya”. Pada penelitian ini yaitu metode pengumpulan data dengan cara memberikan beberapa pertanyaan yang menggunakan skala likert kepada karyawan PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. Palembang.

Menurut Sugiyono (2013:132), “skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”.

2. Data Sekunder

Data Sekunder yaitu data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah jadi, sudah diolah oleh pihak lain. Biasanya sudah dalam bentuk publikasi-publikasi. Pada penelitian ini data sekunder penulis mengumpulkan data berdasarkan buku-buku pedoman *literature* yang disusun oleh para ahli yang berhubungan dengan dampak pemberian kompensasi finansial dan non finansial dalam meningkatkan semangat kerja karyawan.



### 1.6.3 Metode Pengumpulan Data

#### 1. Populasi

Menurut Supranto (2013:68) “metode pengumpulan data dengan jalan mencatat seluruh elemen yang menjadi objek penelitian”. Pada PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. Palembang, terdapat sebanyak 553 karyawan departemen produksi yang menjadi populasi dalam penelitian laporan akhir ini.

#### 2. Sampel

Menurut Supranto (2013:68) “metode pengumpulan data dengan jalan mencatat sebagian kecil dari populasi atau dengan kata lain mencatat sampelnya saja”. Dari populasi yang diketahui yaitu sebanyak 553 karyawan departemen produksi, maka sampel yang akan digunakan yaitu menggunakan metode slovin dengan rumus (Jonathan dan Martadiredja:2008:98):

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

Ket: n = sampel yang dicari

N = populasi yang diketahui (553)

e = bound of eror (5%)

Jadi didapat sampel yang akan digunakan yaitu sebanyak 232 karyawan departemen produksi.

#### 3. Studi kasus

Menurut Supranto (2013:69) metode pengumpulan data dengan cara studi kasus yaitu, “metode pengumpulan data dengan jalan mengambil beberapa elemen saja dan sering tidak jelas populasinya, kemudian masing-masing elemen diselidiki secara mendalam”.

#### 1.6.4 Metode Analisa Data

Tahap-tahap pengolahan data hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pemeriksaan akan kelengkapan jawaban.

Pada tahap ini data yang diperoleh diperiksa kembali untuk mencari jawaban dari kuesioner yang tidak lengkap.

2. Menghitung jumlah atau frekuensi dari masing-masing jawaban dalam kuesioner.

Menghitung persentase jawaban responden dengan menggunakan rumus interpretasi skor yang menurut Yusi dan Idris (2009:80), rumus perhitungannya adalah sebagai berikut

$$IS = \frac{\text{Skor Penilaian}}{\text{Skor Ideal}} \times 100\%$$

Keterangan:

IS = Interpretasi skor

Skor Penilaian = Kuesioner x bobot nilai

Skor Ideal = Bobot nilai terbesar x Jumlah Kuesioner