

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Pemilihan Judul

Pada umumnya setiap perusahaan baik itu perusahaan yang besar maupun perusahaan yang kecil mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Salah satunya yaitu kedisiplinan yang harus dipatuhi setiap karyawan di perusahaan tersebut. Peraturan yang telah dibuat oleh perusahaan harus dipatuhi oleh setiap karyawan, setiap karyawan harus menjalankan tugas dan peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, sehingga karyawan berhak menerima balas jasa dari perusahaan berupa kompensasi yang sesuai dengan yang telah di kerjakan.

Kompensasi merupakan pemberian kepada karyawan sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilaksanakan sehingga dapat memotivasi untuk melaksanakan pekerjaan yang sangat penting karena sangat berpengaruh terhadap perilaku dan hasil kerja karyawan, maka diharapkan dengan adanya pemberian kompensasi ini pastinya karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

Perusahaan mengharapkan dengan adanya kompensasi tentunya motivasi kerja karyawan semakin meningkat dan berjalan dengan baik karena adanya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan. Apabila perusahaan tidak memberikan kompensasi yang tidak sesuai, maka kualitas dan semangat kerja karyawan pun ikut menurun.

Keberadaan sumber daya manusia memiliki peran strategis dibandingkan sumber daya yang lain. Peranan sumber daya manusia dalam perusahaan sangatlah penting karena sebagai penggerak utama seluruh kegiatan atau aktivitas perusahaan dalam mencapai tujuannya, baik untuk memperoleh keuntungan maupun untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Berhasil tidaknya suatu perusahaan dalam mempertahankan eksistensi

perusahaan dimulai dari manusia itu sendiri dalam mewujudkan tujuan suatu perusahaan.

Sumber daya manusia adalah harta yang paling penting yang dimiliki oleh suatu perusahaan, sedangkan manajemen yang efektif adalah kunci bagi keberhasilannya, maka suatu perusahaan harus memberikan perhatian khusus dan sudah sewajarnya pemilik perusahaan memandang sumber daya manusia lebih dari sekedar aset perusahaan dan menjadikan mitra dalam berusaha.

Perusahaan harus dapat bersikap wajar atas capaian yang telah diberikan oleh sumber daya manusia kepada perusahaan karena setiap karyawan berhak mendapatkan penghargaan dan perlakuan baik dari pimpinannya sebagai timbal balik atas jasa yang diberikannya, sehingga dapat mendorong para karyawan untuk lebih termotivasi dalam menjalankan kewajibannya sebagai seorang pekerja. Karyawan memberikan prestasi kerja yang baik untuk kemajuan perusahaan, sedangkan perusahaan memberikan kompensasi yang sesuai atas prestasi yang telah diberikan karyawan terhadap perusahaan.

Pemberian Kompensasi sangat penting bagi karyawan, menurut Rivai dalam Kadarisman (2012:14) Pemberian kompensasi salah satu pelaksanaan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian.

Berbagai rangsangan faktor motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan, pada umumnya manusia bekerja pada suatu perusahaan mempunyai tujuan untuk mendapatkan upah guna memenuhi kebutuhan hidupnya. Dengan terpenuhinya karyawan, maka akan tercipta suasana kerja yang menyenangkan di lingkungan perusahaan.

Perusahaan juga bisa menilai dari cara kerja dan prestasi yang di dapat oleh karyawannya sehingga perusahaan memberi kompensasi sesuai kinerjanya. Salah satu cara mengoptimalkan kinerja karyawan adalah dengan pemberian balas jasa (gaji, bonus kerja, benefit, program kesejahteraan).

Kompensasi finansial dan Non Finansial diberikan kepada para karyawan supaya di dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk meningkatkan prestasi kerja sehingga produktivitas dan kinerjanya meningkat.

Pemberian kompensasi finansial dan Non finansial di dalam suatu perusahaan memegang peranan penting karena diyakini akan dapat mengatasi berbagai permasalahan ditempat kerja yang semakin kompleks seperti rendahnya kinerja dan tidak adanya tambahan pendapat bagi karyawan selain gaji.

PT MAN KA Palembang merupakan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja untuk memenuhi kebutuhan perusahaan lain. PT MAN KA Palembang yang beralamat di Jalan DI. Panjaitan Gg. Manis No. 22 Plaju Ilir Palembang. Karyawan PT MAN KA Palembang mendapatkan kompensasi finansial langsung maupun tidak langsung.

Karyawan setiap bulan mendapatkan gaji pokok yang dapat dirasakan manfaatnya secara langsung oleh karyawan. Sedangkan tunjangan Jamsostek, tunjangan kesehatan ditarik langsung di luar gaji pokok yang manfaatnya dapat dirasakan di kemudiaan hari saat dibutuhkan. Sedangkan tunjangan hari raya didapatkan satu kali dalam setahun bagi yang muslim dan bagi non-muslim tunjangan hari raya nya dapat di peroleh menjelang hari natal. Dan kompensasi yang terakhir adalah Bonus akhir tahun , Perusahaan dapat memberikan bonus lebih dari satu tahun sekali kepada karyawan yang berkinerja sangat baik di perusahaan.

Pemberian kompensasi sangat berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan, maka dari itu bentuk kompensasi finansial dalam suatu perusahaan harus dikelola dengan sebaik-baiknya. Jika kompensasi finansial ini dikelola dengan baik, maka akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dan meningkatkan citra perusahaan di mata masyarakat.

Perusahaan sangat penting meninjau atau memperhatikan kerja karyawan supaya perusahaan dapat menilai kemampuan kerja karyawannya, karena kompensasi tidak hanya didapatkan oleh karyawan lama tetapi dapat juga karyawan baru karena dilihat dari kerjanya yang baik dan bagus, karena kebutuhan hidup karyawan merupakan salah satu alasan yang menyebabkan mengapa karyawan bekerja. Bila kebutuhan karyawan terpenuhi, maka mereka akan mendapat kepuasan.

Berdasarkan uraian diatas dan dihubungkan dengan permasalahan yang terjadi, maka penulis tertarik untuk membahasnya secara lebih mendalam dalam bentuk laporan akhir dengan judul “Penerapan Kompensasi Pada PT MAN KA Palembang”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka perumusan masalah yang dihadapi perusahaan adalah :

1. Bagaimanakah Penerapan Kompensasi Finansial pada PT MAN KA Palembang?
2. Bagaimanakah Penerapan Kompensasi Non Finansial pada PT MAN KA Palembang?

Berdasarkan permasalahan di atas, maka yang menjadi masalah pokok adalah Bagaimanakah Penerapan Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial pada PT MAN KA Palembang.

1.3 Ruang Lingkup Pembahasan

Penulis membatasi ruang lingkup pembahasan mengenai Penerapan Kompensasi Finansial dan Non Finansial pada PT MAN KA Palembang. Supaya pembahasan dapat lebih terarah dan tidak menyimpang dari perumusan masalah yang ada .

1. Penerapan kompensasi Finansial.
2. Penerapan kompensasi Non Finansial.

1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

Berkaitan dengan permasalahan yang akan dibahas, maka yang menjadi tujuan serta manfaat dari penulisan Laporan Akhir ini adalah sebagai berikut:

1.4.1 Tujuan

Tujuan dari penulisan laporan Akhir ini untuk mengetahui Penerapan Kompensasi Finansial dan Non Finansial pada PT MAN KA Palembang dengan cara melakukan peninjauan secara langsung.

1.4.2 Manfaat

Adapun manfaat yang diperoleh dalam penulisan laporan akhir ini adalah :

1. Bagi Penulis

Menambah pengetahuan dan pengalaman khususnya dalam bidang penelitian dan penulisan.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai bahasan masukan dalam pengambilan keputusan serta menentukan langkah-langkah perbaikan berdasarkan permasalahan yang telah dianalisis oleh penulis di dalam penelitian ini.

1.5 Metodologi Penelitian

1.5.1 Ruang Lingkup Penelitian

Untuk menghimpun data yang diperlukan oleh penulis di dalam menyusun Laporan Akhir ini, penulis mengambil objek penelitian di PT Man KA yang beralamat di Jalan DI. Panjaitan Gg. Manis No. 22 Plaju Ilir Palembang.

1.5.2 Jenis dan Sumber Data

Dalam melakukan penelitian ini diperlukan data-data objektif tentang keadaan perusahaan yang akan diteliti dan dicari pemecahan masalahnya yaitu data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Menurut Subagyo (2006:87) Data Primer merupakan data yang diambil secara langsung dari masyarakat baik yang dilakukan melalui wawancara, observasi dan alat lainnya.

Data primer diperoleh dari perusahaan yaitu hasil penyebaran kuesioner dan wawancara langsung dengan pimpinan dan karyawan PT Man KA Palembang.

2. Data Sekunder

Menurut Subagyo (2006:88) Data Sekunder merupakan data yang diperoleh dari atau berasal dari bahan kepustakaan.

Data sekunder diperoleh dari perusahaan yaitu sejarah perusahaan, struktur organisasi, pembagian tugas dan wewenang, dan data lain-lainnya yang diperlukan oleh penulis.

1.5.3 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2009:115) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Jumlah populasi atau karyawan PT Man Ka berjumlah 32 orang, karyawan Lapangan ada 22 orang dan karyawan dalam kantor ada 10 orang, jadi populasinya ada 32 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2009:116) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi.

Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili). Karena jumlah karyawan PT Man KA berjumlah 33 orang, maka penulis mengambil seluruh populasi untuk dijadikan sebagai sampel. Disini penulis memakai sampel jenuh, sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2009:122)

1.5.4 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penulisan ini menggunakan beberapa metode pengumpulan data, adapun metode-metode tersebut yaitu sebagai berikut:

1. Riset Lapangan (Field Research)

Pengumpulan data yang dilakukan dengan melakukan pengamatan langsung ke tempat yang menjadi objek penelitian yaitu PT MAN KA Palembang, dengan melakukan wawancara dan kuesioner.

a. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2009:199) Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Penulis menyebarkan kuesioner yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang berhubungan dengan permasalahan dalam penulisan laporan akhir ini, yang ditunjukkan kepada responden.

b. Wawancara

Menurut Sugiyono (2009:194) Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data, apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil.

Pada metode ini penulis melakukan wawancara kepada karyawan diperusahaan dan juga pelanggan/konsumen untuk memperoleh informasi tentang pelayanan yang diberikan oleh PT MAN KA Palembang.

2. Riset Kepustakaan (Library Research)

Yaitu mengumpulkan data dengan cara mempelajari buku-buku atau referensi yang lain untuk mendapatkan keterangan yang berhubungan dengan masalah, agar dapat membandingkan antara teori dengan praktek di Instansi.

Penulis dalam hal ini membaca, mempelajari dan memahami teori-teori yang ada di buku-buku dan bahan bacaan lainnya yang ada kaitannya dengan Laporan akhir ini. Kegiatan ini bermaksud untuk membandingkan teori yang ada, dengan data-data yang penulis peroleh dari responden.

1.5.5 Teknik Analisis Data

Penulis akan mengolah data yang didapat dengan teknik analisa, menurut Suliyanto (2005:134-135) analisa data menurut sifatnya dibagi menjadi dua yaitu:

1. Data Kualitatif

Adalah data yang berupa pendapat atau judgement sehingga tidak berupa angka, melainkan berupa kata atau kalimat. Penulis menggunakan analisa ini untuk mengetahui penerapan kompensasi finansial dan non finansial terhadap karyawan.

2. Data Kuantitatif

Adalah data yang berupa angka atau bilangan. Penulis menggunakan analisa berbentuk angka untuk menghitung jumlah persentase jawaban dari para responden terhadap kuisisioner yang diberikan, Yaitu:

$$P = \frac{F}{N} \times 100\%$$

Dimana:

P= Angka presentase

f= Frekuensi yang sedang dicari persentasenya

N= Number of Cases (Jumlah frekuensi/banyaknya individu)