

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Pemilihan Judul

Pada perkembangan ekonomi saat ini, negara-negara maju maupun negara yang sedang berkembang mempunyai perencanaan tersendiri dalam pembangunan negaranya. Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin pesat seperti saat ini, membuat seluruh sumber daya manusia untuk selalu meningkatkan berbagai kemampuannya agar dapat menyesuaikan diri terhadap perkembangan tersebut. Hal ini merupakan tantangan bagi sumber daya manusia agar dapat bertahan dan bersaing.

Sumber daya manusia merupakan peran yang sangat penting dalam mengelola suatu organisasi baik itu instansi pemerintahan maupun perusahaan, karena sumber daya manusia sebagai penggerak utama untuk melakukan seluruh kegiatan aktivitas yang ada dalam organisasi tersebut. Untuk mencapai tujuan dari suatu organisasi, diperlukanlah manajemen sumber daya manusia yang baik.

Setiap organisasi menuntut adanya karyawan yang mempunyai kemampuan yang baik di setiap bidangnya sehingga karyawan mampu menerapkan kinerja yang baik demi tercapainya tujuan organisasi tersebut. Agar karyawan dapat melakukan pekerjaannya dengan baik, maka pimpinan perlu memotivasi karyawannya dengan memberikan kompensasi finansial langsung yang memadai seperti memberikan gaji sesuai dengan apa yang sudah dikerjakan, memberikan tunjangan yang dapat memenuhi kebutuhan karyawan sehari-hari, dan memberikan insentif bagi karyawan yang berprestasi. Kompensasi finansial langsung ini merupakan kompensasi yang dirasakan secara langsung oleh setiap karyawan.

Karyawan memandang kompensasi sebagai ukuran nilai karya mereka. Apabila karyawan memandang kompensasi mereka sudah memadai, maka prestasi, motivasi dan kepuasan kerja mereka akan semakin meningkat. Namun sebaliknya, bila karyawan memandang kompensasi mereka tidak memadai maka prestasi,

motivasi dan kepuasan kerja mereka akan menurun. Oleh karena itu, program kompensasi terutama kompensasi finansial langsung sangat penting untuk diperhatikan oleh setiap instansi maupun perusahaan.

Pengadilan Negeri Palembang merupakan instansi pemerintahan yang bergerak di bidang peradilan hukum di kota Palembang. Banyaknya pekerjaan dalam menangani kasus yang ada di kota Palembang diperlukan karyawan yang memiliki kemampuan yang baik beserta motivasi kerja yang tinggi, sehingga seluruh pekerjaan yang ada di Pengadilan Negeri Palembang dapat dilaksanakan secara cepat dan benar. Agar setiap karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi, maka Pengadilan Negeri Palembang harus memberikan kompensasi finansial langsung yang memadai.

Motivasi kerja yang dimiliki karyawan akan bergantung terhadap kompensasi yang mereka terima. Maka dari itu, dalam pemberian kompensasi finansial langsung kepada karyawan sangatlah diperhatikan dengan apa yang sudah karyawan kerjakan. Untuk itu penulis tertarik mengambil laporan akhir tentang **“Peran Kompensasi Finansial Langsung dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan Pengadilan Negeri Palembang”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, dan hasil pengamatan penulis pada lingkup Pengadilan Negeri Palembang maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimanakah penerapan pemberian kompensasi finansial langsung pada karyawan Pengadilan Negeri Palembang?
2. Seberapa besarkah peran kompensasi finansial langsung dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan Pengadilan Negeri Palembang?

Kesimpulan dari rumusan masalah pada laporan akhir ini adalah bagaimanakah penerapan pemberian kompensasi finansial langsung dan seberapa besar peran

kompensasi finansial langsung dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan Pengadilan Negeri Palembang?

1.3 Ruang Lingkup Pembahasan

Agar penulisan laporan ini dapat lebih terarah dalam pembahasannya dan tidak menyimpang dari permasalahan pokok yang akan dibahas, maka penulis membatasi pembahasan laporan akhir ini pada pemberian kompensasi finansial langsung berupa gaji dan tunjangan serta motivasi kerja karyawan Pengadilan Negeri Palembang.

1.4 Tujuan dan Manfaat Penulisan

1.4.1 Tujuan Penulisan

Tujuan dari penulisan laporan ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana penerapan pemberian kompensasi finansial langsung pada karyawan Pengadilan Negeri Palembang.
2. Untuk mengetahui seberapa besar peran kompensasi finansial langsung dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan Pengadilan Negeri Palembang.

1.4.2 Manfaat Penulisan

Manfaat dalam penulisan laporan ini adalah untuk menambah pengetahuan dan pengalaman dalam melaksanakan suatu penelitian di suatu instansi maupun perusahaan.

1.5 Metode Penelitian

1.5.1 Ruang Lingkup Penelitian

Penulis melakukan penelitian di Pengadilan Negeri Palembang yang beralamat di Jalan Kapten A. Rivai No. 16, Palembang.

1.5.2 Populasi dan Sampel

1.5.2.1 Populasi

Menurut Kuncoro dalam Yusi & Idris (2009:59), Populasi adalah suatu kelompok dari elemen penelitian, dimana elemen adalah unit terkecil yang merupakan sumber dari data yang diperlukan.

Populasi pada penelitian laporan ini jumlah karyawan tetap pada Pengadilan Negeri Palembang yang yaitu 63 orang karyawan.

1.5.2.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang menjadi sumber data sebenarnya dalam suatu penelitian yang diambil dengan menggunakan cara-cara tertentu (Yusi & Idris, 2009:60).

Pada penulisan ini, sampel yang diambil menggunakan metode Slovin yaitu sebagai berikut:

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

Keterangan:

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Persentase kelonggaran ketidaktelitian karena kesaahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan (10%)

Sehingga jumlah sampel yang ditentukan pada penelitian laporan ini adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{63}{1 + 63 (10\%)^2}$$

$$n = \frac{63}{1 + 63 (0,01)}$$

$$n = \frac{63}{1 + 0,63}$$

$$n = \frac{63}{1,63}$$

$$n = 39$$

Jadi, sampel yang digunakan oleh peneliti adalah sejumlah 39 orang. 39 sample ini terdiri dari Ketua dan Wakil Ketua, Panitera/Sekretaris, Wakil Panitera, Wakil Sekretaris, Bagian Kepegawaian, Panitera Muda Hukum, Bagian Keuangan, Bagian Umum, dan Juru Sita. Metode dalam penyebaran kuesioner pada penelitian laporan akhir ini menggunakan metode non-probability sampling dengan teknik purposif sampling.

1.6 Jenis dan Sumber Data

Jenis dan Sumber data yang penulis gunakan dalam penulisan laporan akhir ini adalah:

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diambil langsung dari respon dan diusahakan sendiri oleh peneliti. Data primer yang telah dikumpulkan oleh penulis bersumber dari karyawan Pengadilan Negeri Palembang.

2. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh dalam bentuk sudah jadi, sudah diolah oleh pihak lain. Biasanya sudah dalam bentuk publikasi-publikasi. Pada data sekunder penulis mengumpulkan data berdasarkan buku-buku pedoman literature yang disusun oleh para ahli yang berhubungan dengan masalah yang dihadapi dalam penyusunan laporan akhir ini.

1.7 Teknik Pengumpulan Data

Adapun metode yang digunakan penulis dalam mengumpulkan data dan informasi untuk pembuatan laporan akhir ini adalah sebagai berikut:

1. Riset Lapangan (*Field Research*)

a. Observasi

Metode pengumpulan data Pada penelitian ini yaitu dengan cara pengamatan secara langsung di Pengadilan Negeri Palembang

b. Wawancara

Pada penelitian ini penulis mengumpulkan data dengan cara melakukan tanya jawab secara langsung kepada karyawan Pengadilan Negeri Palembang.

c. Kuesioner

Pada penelitian ini penulis mengumpulkan data dengan cara memberikan beberapa pertanyaan kepada karyawan Pengadilan Negeri Palembang.

2. Riset Perpustakaan (*Library Research*)

Metode pengumpulan data dengan cara membaca dan mempelajari data dari buku-buku atau sumber lainnya yang berkaitan dengan penulisan laporan ini.

1.8 Analisis Data

1.8.1 Analisis Kualitatif

Menurut Yusi dan Idris (2009:102), Data kualitatif adalah data yang tidak dapat diukur dalam skala numberik. Tetapi dalam statistik semua data harus dalam bentuk angka, maka data kualitatif umumnya dikuantitatifkan agar formulasi statistik dapat dipergunakan yaitu dengan cara mengklasifikasikan dalam bentuk kategori.

Data kualitatif pada penelitian ini adalah sebuah gambaran dari peran kompensasi finansial langsung pada karyawan Pengadilan Negeri Palembang yang didapat dari responden berdasarkan hasil jawaban yang terdapat pada kuesioner yang merupakan pelaksanaan pemberian kompensasi. Kemudian hasil jawaban dari responden tersebut akan dikur dengan skala pengukuran

data, dalam penelitian ini skala pengukuran yang digunakan adalah Skala Likert.

Menurut Sugiyono (2013:132), Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Pada skala likert terdapat 5 (lima) alternatif jawaban yang dapat dipilih oleh responden atas setiap pertanyaan yang ada untuk setiap variabelnya, yang telah diskalakan dengan skor 1-5. Berikut adalah tabel dari skala likert:

Tabel 1.1
Skala Likert

Jawaban	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

(Sumber: Sugiyono (2010:133))

1.8.2 Analisis Kuantitatif

Menurut Yusi & Idris (2009:102), “Data kuantitatif yaitu data yang diukur dalam suatu skala *numeric*”.

Dalam penelitian ini data kuantitatif didapat melalui perhitungan dari jawaban responden dalam kuesioner berdasarkan alternatif jawaban yang ada pada Skala Likert.

Untuk mengolah data kuantitatif, penulis menggunakan perhitungan secara persentase yang digunakan untuk menghitung persentase jawaban responden tentang peran kompensasi finansial langsung dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan Pengadilan Negeri Palembang dalam kuesioner yang penulis bagikan.

“Menurut Riduwan dan Akdon (2013:18), rumus persentase dan kriteria interpretasi skor adalah sebagai berikut:”

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

Keterangan:

Total Skor Penelitian : Jawaban responden \times bobot nilai (1-5)

Skor Ideal : Skala nilai tertinggi (5) \times jumlah responden (39)

Hasil dari perhitungan persentase jawaban responden tersebut kemudian akan diinterpretasikan berdasarkan kriteria interpretasi skor/angka yang telah ditentukan seperti dalam tabel berikut:

Tabel 1.2
Interpretasi Skor/Angka

No	Angka/Skor	Interpretasi
1	0% - 20%	Sangat Lemah
2	21% - 40%	Lemah
3	41% - 60%	Cukup
4	61% - 80%	Kuat
5	81% - 100%	Sangat Kuat

(Sumber: Riduwan dan Akdon, 2013:20)

Tabel interpretasi skor seperti di atas akan menunjukkan posisi dari persentase yang didapat mengenai perhitungan persentase jawaban setiap pertanyaan.