

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Pemilihan Judul

Sumber Daya Manusia adalah unsur utama dalam mengelola organisasi maupun perusahaan yang merupakan penggerak untuk mencapai tujuan dari suatu organisasi atau perusahaan. Menurut Rachmawati (2010:3) “manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat”.

Pengelolaan sumber daya manusia harus berlangsung secara baik dan profesional agar terwujudnya tujuan yang sebelumnya diharapkan pada perusahaan. Selain itu dengan pengelolaan sumber daya manusia yang baik bisa meningkatkan produktivitas dalam perusahaan. Jadi perusahaan harus sangat mementingkan sumber daya manusia agar perusahaan mendapatkan keuntungan. Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam setiap kegiatan perusahaan, maka perusahaan harus memberikan perhatian yang khusus bagi sumber daya manusia dan sewajarnya pemilik perusahaan memandang sumber daya manusia ini lebih dari sekedar asset perusahaan tetapi sebagai mitra dalam berusaha. Oleh karena itu perusahaan harus bersikap adil atas apa yang telah diberikan sumber daya manusia itu kepada perusahaan, karena setiap karyawan berhak mendapatkan perlakuan dan penghargaan yang adil dari perusahaan sebagai timbal balik atas jasa yang telah diberikan sehingga dapat mendorong karyawan lebih termotivasi dalam bekerja, misalnya dengan memenuhi kebutuhan karyawan, memberikan insentif bagi karyawan yang mencapai target perusahaan, memberikan fasilitas dalam bekerja sehingga karyawan tersebut nyaman dalam bekerja, dan memberikan kompensasi yang sesuai dengan apa yang karyawan tersebut kerjakan.

Hasibuan (2009: 118) “mengatakan Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan balas jasa yang diberikan kepada perusahaan”. Kompensasi berbentuk uang berarti kompensasi dibayar dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan bersangkutan. Kompensasi berbentuk barang, berarti kompensasi dibayar dengan barang.

Dengan demikian, program kompensasi juga penting bagi organisasi, karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusianya. Di samping itu, kompensasi (dalam bentuk upah dan balas jasa lainnya) sering merupakan komponen-komponen biaya yang paling besar dan penting.

Menurut Zainal (2014:357) “kompensasi memiliki 4 dimensi yaitu gaji, tunjangan, insentif dan fasilitas”. Gaji merupakan bayaran pokok yang diberikan umumnya setiap bulan. Tunjangan merupakan suatu *benefit* yang diberikan oleh perusahaan kepada setiap karyawan. Insentif adalah tambahan gaji diluar gaji pokok yang diberikan oleh perusahaan. Fasilitas adalah kenikmatan yang diberikan oleh perusahaan dan bisa dinikmati oleh setiap karyawan.

Dengan memberikan kompensasi, perusahaan menginginkan para pegawainya mendapatkan kepuasan dalam bekerja yang merupakan pencapaian prestasi individualnya yang pada akhirnya akan terlihat pula peningkatan hasil kerja. Dengan adanya kompensasi yang baik dan adil akan membuat kepuasan kerja pada pegawai yang akan memacu semangat dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

PT Lautan Berlian Utama Motor merupakan Dealer Kendaraan bermotor merek Mitsubishi yang memiliki jaringan pelayanan, penjualan, perawatan kendaraan suku cadang serta jasa lainnya. Untuk mencapai target yang diinginkan oleh PT Lautan Berlian Utama Motor Prabumulih, diperlukan karyawan yang memiliki semangat kerja, disiplin, serta bertanggung jawab untuk mencapainya. Jika tidak ada alat untuk memotivasi karyawan tersebut, maka mereka tidak akan bekerja dengan hasil

yang memuaskan dan kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaan mereka, sehingga pada akhirnya kinerja karyawan rendah. Hal ini akan merugikan perusahaan.

PT Lautan Berlian Utama Motor Prabumulih memberikan kompensasi kepada karyawannya. Dengan pemberian kompensasi tersebut, diharapkan dapat memberikan manfaat yang besar dalam peningkatan kinerja karyawan sehingga karyawan dapat lebih produktif lagi dalam bekerja. Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik mengambil laporan akhir tentang **“Penerapan Kompensasi Pada PT Lautan Berlian Utama Motor Prabumulih”**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka perumusan masalah yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah

“Bagaimana Penerapan kompensasi pada PT Lautan Berlian Utama Motor Prabumulih”

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:

Penerapan Kompensasi Pada PT Lautan Berlian Utama Motor Prabumulih

1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

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

1.4.1 Tujuan

Untuk mengetahui bagaimana penerapan kompensasi pada PT Lautan Berlian Utama Motor Prabumulih.

1.4.2 Manfaat

1. Bagi Penulis

Dapat menambah pengetahuan yang telah dipelajari selama kuliah.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan informasi untuk mengetahui tentang Penerapan Kompensasi pada PT Lautan Berlian Utama Motor

3. Bagi Pihak Lain

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

1.5 Metodologi Penelitian

1.5.1 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada perusahaan PT Lautan Berlian Utama Motor yang beralamatkan di Jalan Jendral Sudirman Km. 8, Cambai Prabumulih Sumatera Selatan. Bidang ilmu yang diambil yaitu Manajemen Sumber Daya Manusia mengenai Penerapan Kompensasi pada PT Lautan Berlian Utama Motor Prabumulih.

1.5.2 Jenis dan Sumber Data

Menurut Sugiyono (2010:193), adapun jenis data berdasarkan cara memperolehnya, yaitu:

- a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung memberikan data kepada pengumpul data. Dalam hal ini yang dilakukan adalah mengumpulkan data dan data tersebut diolah sendiri dari objek penelitian yaitu pada PT Lautan Berlian Utama Motor Prabumulih.

- b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Data sekunder merupakan jenis data yang diperoleh dari PT Lautan Berlian Utama Motor Prabumulih dalam bentuk sejarah perusahaan, struktur organisasi dan lain sebagainya.

1.5.3 Populasi Dan Sampel

a. Populasi

Menurut Sugiyono (2010:115) “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”. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah 32 karyawan PT Lautan Berlian Utama Motor Prabumulih.

b. Sampel

Menurut Sugiyono (2010:116) “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. Dalam penelitian ini penulis menggunakan sampel jenuh yaitu 32 responden. Sampel Jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2010:122).

1.5.4 Metode Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data dan informasi yang dibutuhkan, dilihat dari segi cara atau teknik pengumpulan data, maka penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Riset Lapangan (*Field Research*)

Riset Lapangan adalah kegiatan mengumpulkan data dengan cara mengadakan penelitian secara langsung ke PT Lautan Berlian Utama Motor.

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan, yaitu:

a. Wawancara

“Wawancara adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab, sambil bertatap muka langsung dengan responden” (Moh. Nazir, 2011:193)

Penulis melakukan wawancara dengan karyawan PT Lautan

Berlian Utama Motor guna memperoleh data-data mengenai kompensasi karyawan PT Lautan Berlian Utama Motor Prabumulih.

b. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2010:199) “kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya”. Dalam hal ini penulis mengumpulkan data dengan cara membuat daftar pertanyaan secara tertulis yang kemudian diberikan kepada karyawan PT Lautan Berlian Utama Motor Prabumulih.

2. Studi Kepustakaan (*Library Research*)

Riset kepustakaan merupakan teknik pengumpulan data dengan cara membaca dan mempelajari buku-buku yang berkenaan dengan topik masalah yang sedang dibahas sehingga dapat dijadikan bahan penyelesaian.

1.5.5 Analisis Data

Analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah

a. Metode Kualitatif

Penulis menggunakan metode kualitatif karena data yang diperoleh dapat dinyatakan dalam bentuk kategori, sifat, golongan dan lainnya, misalnya pernyataan-pernyataan, pendapat-pendapat dan lain-lain.

b. Metode Kuantitatif

Pada penelitian ini untuk menghitung kuesioner penulis menggunakan skalan likert. Menurut Riduwan (2003:38) Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala sosial. Jadi variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi tabel berikut:

Tabel 1.1
Tabel Skala Likert

| No | Keterangan | Skor |
|----|---------------------------|------|
| 1. | Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 |
| 2. | Tidak Setuju (TS) | 2 |
| 3. | Kurang Setuju (KS) | 3 |
| 4. | Setuju (S) | 4 |
| 5. | Sangat Setuju (SS) | 5 |

Sumber: Riduwan (2003:40)

Menurut Riduwan (2003:41) untuk menghitung jawaban atas kuesioner dari responden dengan menggunakan rumus tabulasi. Dimana rumusnya adalah:

$$\text{Persentase Jawaban} = \frac{\text{Total Skor yang didapat}}{\text{Skor maksimal}} \times 100\%$$

Untuk itu dapat mengambil kesimpulan tentang masing-masing indikator, hasil dari perhitungan persentase diatas dapat di interpresentasikan pada tabel berikut:

Tabel 1.2
Tabel Skala Presentase Penilaian

| Skor | Kategori |
|---------|---------------------|
| 0-20% | Sangat Tidak Setuju |
| 21-40% | Tidak Setuju |
| 41-60% | Kurang Setuju |
| 61-80% | Setuju |
| 81-100% | Sangat Setuju |

Sumber: Riduwan dan Akdon (2008:18)

Untuk mendapatkan hasil interpretasi skor/ persentase jawaban masing-masing pertanyaan dapat dihitung menggunakan rumus:

$$\text{Skor Maksimal} = (\text{Skor tertinggi}) \times (\text{Jumlah Responden})$$

Skor maksimal dari kuesioner:

$$\begin{aligned}\text{Skor maksimal} &= 5 \times 32 \\ &= 160\end{aligned}$$