

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi di negara maju maupun di negara berkembang pesat sangat ditentukan oleh perkembangan Manajemen Sumber Daya Manusia , pola pikir para manajer atau seorang pimpinan sudah seharusnya pula lebih terbuka dan transparan, terutama dalam memandang posisi Sumber Daya Manusia yang ada dalam organisasi atau perusahaan. Sumber Daya Manusia atau dalam hal ini yaitu karyawan yang merupakan salah satu unsur yang membentuk suatu perusahaan. Karyawan dibedakan berdasarkan pengetahuan dan keterampilan masing-masing, sehingga setiap pekerjaan yang diberikan dapat dilaksanakan dengan optimal. “Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan” (Rivai, 2006:309). Kinerja karyawan bisa dipengaruhi oleh beberapa faktor, artinya kemampuan karyawan melaksanakan pekerjaannya setiap periode akan selalu berubah-ubah dan tidak stabil dikarenakan banyak faktor yang mempengaruhi karyawan tersebut baik faktor dari luar perusahaan maupun faktor dari dalam perusahaan.

Faktor yang mempengaruhi karyawan dari luar perusahaan salah satunya adalah keluarga, dimana keluarga sangat berpengaruh besar dalam segala perilaku dan pikiran karyawan yang bersangkutan, sedangkan faktor yang mempengaruhi karyawan dari dalam perusahaan adalah gaji, pimpinan, lingkungan perusahaan, teman atau rekan kerja, pekerjaan yang dihadapi, dan sebagainya. Gaji yang tidak berubah dari waktu ke waktu sedangkan pekerjaan terus meningkat dan menguras tenaga akan mempengaruhi kinerja karyawan terhadap Perusahaan. Pimpinan yang otoriter dan tidak dapat bersosialisasi terhadap karyawannya akan membuat karyawan merasa takut dan tidak nyaman dalam bekerja. Lingkungan perusahaan yang tidak menunjang pekerjaan, alat-alat yang tidak berfungsi dengan baik, dan

sebagainya juga jadi masalah dalam peningkatan kinerja karyawan. Selain itu, pekerjaan yang sama yang terjadi secara terus-menerus juga akan menimbulkan kebosanan pada karyawan, sehingga karyawan mulai memikirkan untuk menunda dan meremehkan pekerjaan.

PT Awfa Smart Media adalah Perusahaan yang bergerak di bidang Printing dan Advertising. Perusahaan yang berada di Jalan Kapt. A. Rivai Palembang, Sumatera Selatan ini merupakan perusahaan advertising terbesar yang ada di Palembang ini memiliki 51 orang Karyawan dengan bidang yang berbeda-beda termasuk Administrasi, Keuangan dan Produksi. Untuk tetap menjaga dan meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT Awfa Smart Media supaya dapat bersaing dengan perusahaan yang bergerak dalam bidang Advertising dan Printing, maka dibutuhkan Pemberian Kompensasi yang sesuai terhadap karyawannya.

Berdasarkan pentingnya Pemberian Kompensasi yang diberikan kepada karyawan oleh perusahaan, maka penulis mengangkat sebuah penelitian dengan judul **“PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN PADA PT AWFA SMART MEDIA PALEMBANG”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Setelah mengamati keadaan yang ada di CV Awfa Smart Media Advertising Palembang, maka penulis menemukan permasalahan yang terjadi di perusahaan tersebut yaitu

1. Bagaimana pengaruh pemberian Kompensasi terhadap Kinerja kerja Karyawan pada PT Awfa Smart Media Advertising Palembang?
2. Apakah Faktor Kompensasi yang paling Dominan mempengaruhi Kinerja Karyawan PT Awfa Smart Media Advertising?

## **1.3 Ruang Lingkup Pembahasan**

Supaya laporan akhir yang dibuat tidak menyimpang dari masalah yang ada, maka penulis membatasi ruang lingkup pembahasan pada:

1. Penerapan Pemberian kompensasi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Awfa Smart Media .
2. Pemberian kompensasi yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Awfa Smart Media.

## **1.4 Tujuan dan Manfaat Penulisan**

### **1.4.1 Tujuan Penulisan**

Tujuan dari penulisan Laporan Akhir ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah penerapan pemberian kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Awfa Smart Media.
2. Untuk mengetahui pemberian kompensasi yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Awfa Smart Media.

### **1.4.2 Manfaat Penulisan**

Manfaat dari penulisan Laporan Akhir ini adalah:

1. Perusahaan mengetahui apakah penerapan pemberian kompensasi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Awfa Smart Media.
2. Perusahaan mengetahui Pemberian kompensasi yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Awfa Smart Media.

## **1.5 Metodologi Penelitian**

Metode yang digunakan penulis dalam mengumpulkan data adalah:

### **1.5.1 Ruang Lingkup Penelitian**

Adapun ruang lingkup dari penelitian ini yaitu Penerapan Pemberian kompensasi yang berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Awfa Smart Media serta Pemberian kompensasi yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Awfa Smart Media.

## **1.5.2 Jenis dan Sumber Data**

Adapun jenis data yang digunakan untuk mendukung proses penelitian ini terdiri dari 2 jenis data, menurut Yusi dan Idris (2009:103) adalah:

### **1. Data Primer (*Primary Data*)**

Data yang menggambarkan keadaan di dalam suatu organisasi, dimana data ini diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner ke karyawan PT Awfa Smart Media Advertising Palembang.

### **2. Data Sekunder (*Secondary Data*)**

Data-data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah dikumpulkan dan diolah oleh pihak lain, biasanya sudah dalam bentuk Publikasi. Dimana data sekunder ini berupa Daftar Gaji serta Profil Karyawan PT Awfa Smart Media.

## **1.5.3 Teknik Pengumpulan Data**

### **1.5.3.1 Riset Lapangan (*Field Research*)**

Riset lapangan dilakukan untuk mendapatkan data primer. Data primer adalah data yang dikumpulkan secara langsung dari suatu perusahaan yang menjadi objek penelitian yaitu PT Awfa Smart Media Palembang. Dimana pada riset penelitian ini penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

#### **1. Wawancara (Interview)**

Wawancara ini dilakukan dengan cara mengajukan beberapa pertanyaan kepada pengelola Sumber Daya Manusia pada PT Awfa Smart Media secara langsung.

## 2. Kuesioner

Adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden khususnya dalam arti laporan tentang pemberian kompensasi dan kinerja kerja karyawan. Kuesioner diberikan kepada seluruh karyawan PT Awfa Smart Media Palembang.

### 1.5.3.2 Studi Kepustakaan (*Library Research*)

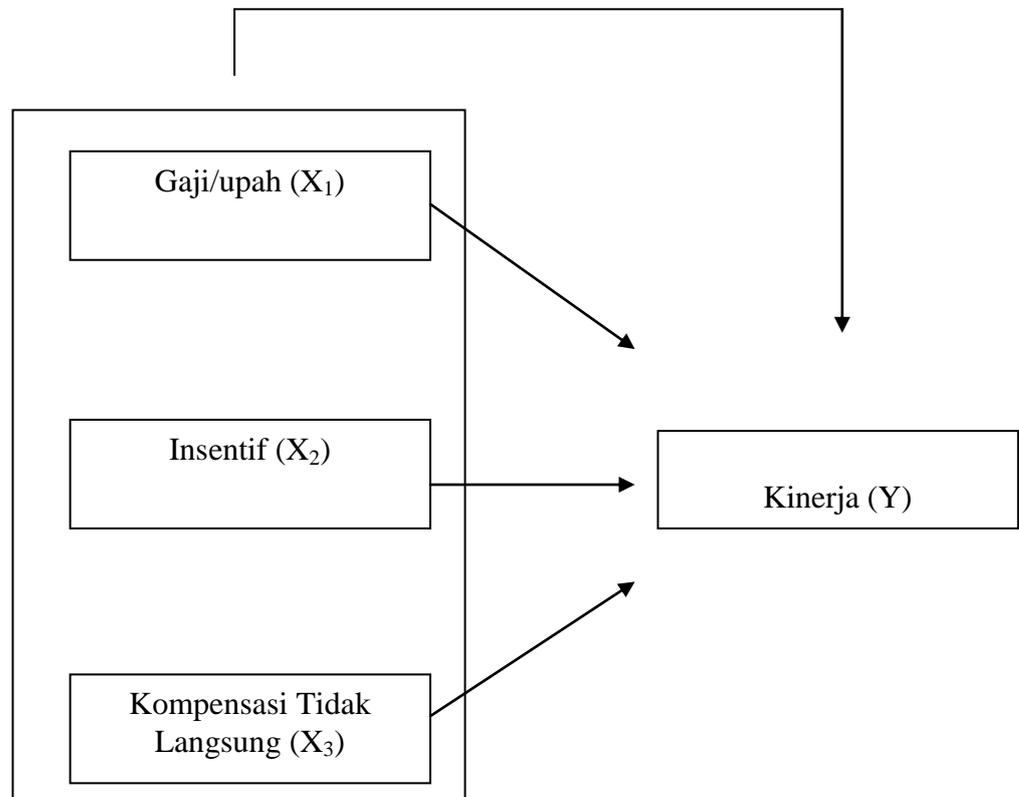
Penulis menggunakan metode ini untuk mendapatkan data sekunder, yaitu studi kepustakaan yang mengambil teori-teori mengenai kompensasi khususnya gaji, insentif, Kompensasi tidak langsung dan teori-teori mengenai Kinerja Karyawan.

### 1.5.4 Populasi dan Sampel

Agar penelitian ini memberikan hasil yang benar maka terlebih dahulu peneliti menentukan populasi dan sample. “Populasi adalah suatu kelompok dari elemen penelitian, dimana elemen adalah unit terkecil yang merupakan sumber dari data yang diperlukan” (Kuncoro,2003:108). Sedangkan “Sampel adalah bagian dari populasi yang menjadi sumber data sebenarnya dalam suatu penelitian yang diambil dengan menggunakan cara-cara tertentu” (Yusi dan Idris, 2009:60-61). Dalam penelitian ini penulis menggunakan populasi sebagai penelitian yang berarti seluruh karyawan PT Awfa Smart Media Palembang yang berjumlah 51 orang karyawan.

### 1.5.5 Analisis Data

Penulis menganalisis data menggunakan variabel bebas yakni Gaji/Upah, Insentif dan Kompensasi Tidak Langsung. Sedangkan variabel terikat yaitu Kinerja. Variabel-variabel tersebut dapat disusun dalam kerangka sebagai berikut:



**Gambar 1.1 Kerangka Berpikir**

Data kuesioner akan di analisis dengan metode korelasi dan regresi linear berganda menggunakan SPSS (Statistic Product and Service Solution) versi 11.5 model hubungan yang akan dianalisa sesuai dengan rumus korelasi dan regresi linear berganda, dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

dimana:        Y = Kinerja

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

X<sub>1</sub> = Gaji/Upah

X<sub>2</sub> = Insentif

$X_3$  = Kompensasi Tidak Langsung

$e$  = Error

## **1.6 SISTEMATIKA PEMBAHASAN**

Sistem penulisan ini bertujuan untuk memberikan garis besar mengenai isi Laporan Akhir secara ringkas dan jelas. Sehingga terdapat gambaran hubungan antara masing-masing bab dimana bab tersebut dibagi menjadi beberapa sub-sub secara keseluruhan. Adapun sistematika penulisan tersebut sebagai berikut:

### **BAB 1 PENDAHULUAN**

Bab ini menggambarkan penulis mengemukaakan tentang apa yang melatarbelakangi penulis dalam memilih judul, kemudian merumuskan masalah yang dihadapi perusahaan tempat penulis melakukan penelitian, sebagai berikut:

- 1.1 Latar Belakang
- 1.2 Rumusan Masalah
- 1.3 Ruang Lingkup Pembahasan
- 1.4 Tujuan dan Manfaat Penulisan
  - 1.4.1 Tujuan Penulisan
  - 1.4.2 Manfaat Penulisan
- 1.5 Metodologi Penelitian
  - 1.5.1 Ruang Lingkup Penelitian
  - 1.5.2 Jenis dan Sumber Data
  - 1.5.3 Teknik Pengumpulan Data
  - 1.5.4 Populasi dan Sampel
  - 1.5.5 Analisis Data

## 1.6 Sistematika Pembahasan

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Pada bab ini, penulis mengemukakan pendapat para ahli mengenai teori-teori dalam Manajemen Sumber Daya Manusia yang berhubungan dengan pembahasan didalam penulisan Laporan Akhir ini meliputi:

- 2.1 Pengertian Kompensasi
- 2.2 Tujuan Manajemen Kompensasi
- 2.3 Komponen-komponen Kompensasi
- 2.4 Tahapan Menetapkan Kompensasi
- 2.5 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Sistem Kompensasi
- 2.6 Kriteria Pemberian Kompensasi
- 2.7 Pengertian Kinerja

### **BAB III KEADAAN UMUM PERUSAHAAN**

Pada bab ini penulis akan menguraikan keadaan umum perusahaan, data yang mencakup:

- 3.1 Sejarah Singkat Perusahaan
- 3.2 Struktur Organisasi
- 3.3 Profil Responden
- 3.4 Penerapan Pemberian Kompensasi

## **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini pembahasan dan analisa data berdasarkan bab-bab sebelumnya dengan membandingkan antara data dan teori, sebagai berikut:

- 4.1 Karakteristik Responden
- 4.2 Analisis Deskriptif
- 4.3 Analisis Statistik

## **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini merupakan bab terakhir dimana penulis akan memberikan suatu kesimpulan dari pembahasan yang telah penulis uraikan pada bab-bab sebelumnya. Pada bab ini juga penulis memberikan saran-saran yang diharapkan akan bermanfaat dalam pemecahan masalah.

- 5.1 Kesimpulan
- 5.2 Saran

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**