

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi terus berkembang secara pesat. Hal ini menjadi salah satu faktor pendorong bagi perusahaan untuk terus berkembang sehingga dapat bersaing dengan perusahaan lain, terutama dengan perusahaan yang bergerak dalam bidang yang sama. Dalam persaingan ini masing-masing perusahaan berlomba-lomba untuk memberikan nilai baik, baik dalam pelayanan umum maupun bagi perusahaan itu sendiri. Sehingga nantinya diharapkan akan dapat menjamin kelangsungan hidup dan kemajuan perusahaan itu sendiri.

Sumber Daya Manusia merupakan aspek yang paling penting bagi kelangsungan hidup suatu perusahaan, dimana apabila aspek ini melemah maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai secara efektif dan efisien. Walaupun lengkap dan canggihnya sumber-sumber daya non manusia yang dimiliki oleh perusahaan, tidak menjadi jaminan bagi perusahaan tersebut untuk mencapai suatu keberhasilan. Karena jaminan untuk dapat berhasil lebih banyak ditentukan oleh sumber daya manusia yang mengelola, mengendalikan, dan mendayagunakan sumber-sumber daya non manusia yang dimiliki.

Manajemen Sumber Daya Manusia jika dipandang sebagai ilmu, berarti kita mempelajari bagaimana mendaya gunakan sumber daya manusia agar mencapai kondisi yang optimal dalam suatu organisasi. Ruang lingkup

bahasannya akan meliputi berbagai kegiatan mengelola sumber daya manusia sejak tahap pengadaan sampai dengan tahap pengembangan dan pemeliharannya. Didalam menunjang operasi perusahaan diperlukan adanya perhatian yang cukup baik terhadap karyawan perusahaan, yaitu perhatian dalam masalah pemberian kompensasi yang merupakan salah satu unsur yang paling penting bagi perusahaan.

Pemberian kompensasi karyawan merupakan balas jasa atau penghargaan untuk tenaga kerja yang telah bekerja pada perusahaan. Pentingnya pemberian kompensasi yang memadai sesuai dengan pendidikan, keahlian, keterampilan dan beban kerja yang akan memberikan efisiensi dan efektivitas bagi perusahaan dalam hal pemakaian sumber modal, sumber bahan baku, teknologi dan sumber daya manusia. Upaya saling menguntungkan ini tentunya akan mempercepat tercapainya tujuan yang diinginkan perusahaan.

Hal ini dapat memberikan gambaran, kompensasi dapat menjadi pendorong bagi karyawan untuk menyumbang totalitas tenaga dan juga pemikirannya pada perusahaan bila dirasakan kompensasi tersebut dapat memenuhi berbagai kebutuhan yang dikehendaknya. Namun sebaliknya, kompensasi yang kurang layak akan lebih banyak memunculkan berbagai permasalahan bagi perusahaan seperti rendahnya motivasi kerja dan absensi pekerja. Oleh karena itu, perusahaan harus menerapkan suatu sistem pemberian kompensasi karyawan yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan.

P.T Saisindo Pratama Mulya merupakan perusahaan yang bergerak dibidang *chemical* untuk bahan tekstil. Dalam usaha untuk mencapai tujuan perusahaan dibutuhkan karyawan yang dapat bekerja secara maksimal. Untuk memotivasi karyawannya perusahaan memberikan kompensasi agar dapat bekerja sesuai dengan keinginan perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk mengadakan suatu penelitian dan mencoba menyajikan dalam bentuk laporan dengan judul **“TINJAUAN PELAKSANAAN KOMPENSASI PADA KARYAWAN P.T SAISINDO PRATAMA MULYA”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Untuk memahami pelaksanaan kompensasi karyawan P.T Saisindo Pratama Mulya penulis mengidentifikasikan sebagai berikut:

1. Bagaimana penetapan kompensasi karyawan pada P.T Saisindo Pratama Mulya.
2. Metode-metode apa yang digunakan dalam penetapan kompensasi yang dilakukan oleh P.T Saisindo Pratama Mulya.
3. Hambatan apa saja yang dihadapi oleh perusahaan dalam penetapan kompensasi pada karyawan.

## **1.3 Tujuan Kerja Praktek**

Adapun tujuan dari praktik kerja lapangan ini adalah untuk mendapatkan gambaran secara menyeluruh tentang informasi mengenai kompensasi pada

karyawan yang dilakukan oleh P.T Saisindo Pratama Mulya sebagai bahan untuk menyusun Tugas Akhir di Universitas Widyatama. Adapun tujuan peninjauan adalah:

1. Untuk mengetahui gambaran tentang penetapan kompensasi karyawan P.T Saisindo Pratama Mulya.
2. Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi dalam penetapan kompensasi yang dilakukan oleh P.T Saisindo Pratama Mulya.
3. Hambatan yang dihadapi oleh perusahaan dalam penetapan kompensasi pada karyawan.

#### **1.4 Kegunaan Tugas Akhir**

Dari hasil kerja praktek dan pengumpulan data yang kemudian dituangkan dalam bentuk laporan tugas akhir ini, penulis banyak memperoleh manfaat diantaranya:

1. Bagi Perusahaan

Dimana penelitian praktik kerja ini akan dapat memberitakan suatu masukan bagi P.T Saisindo Pratama Mulya sehingga dapat memberikan manfaat bagi kelangsungan dan kemajuan P.T Saisindo Pratama Mulya dalam mencapai tujuannya, serta untuk mengambil keputusan dibidang manajemen P.T Saisindo Pratama Mulya di masa yang akan datang.

2. Bagi Penulis

Kegunaan yang diharapkan adalah menambah wawasan dan pengetahuan mengenai manajemen sumber daya manusia terutama dibidang penetapan

kompensasi pada P.T Saisindo Pratama Mulya, dan untuk memenuhi salah satu syarat dalam menempuh sidang Diploma III di Universitas Widyatama.

### 3. Bagi Pihak Lain

Penulis berharap bahwa hasil laporan tugas akhir ini dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi pihak lain. Serta dapat dijadikan sumber informasi dan referensi dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia pada umumnya mengenai pemberian gaji karyawan.

## 1.5 Metodologi Tugas Akhir

Untuk menunjang kesempurnaan laporan tugas akhir ini, metode praktik yang digunakan penulis adalah deskriptif. Adapun pengumpulan data dilakukan melalui cara-cara sebagai berikut:

### 1. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara mendatangi dan mengamati langsung ke lokasi penelitian di PT Saisindo Pratama Mulya untuk memperoleh data-data atau keterangan tentang permasalahan yang dibahas dengan cara:

#### a. Wawancara

Yaitu suatu percakapan yang diarahkan kepada suatu masalah tertentu dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang telah dipersiapkan terlebih dahulu.

b. Observasi

Merupakan pengamatan langsung kepada objek yang diteliti dengan mengunjungi lokasi pelaksanaan pendidikan dan pelatihan karyawan pada perusahaan.

2. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Yaitu dengan cara membaca dan mempelajari buku-buku dan literatur yang ada kaitannya dengan objek yang diteliti sebagai bahan dasar untuk acuan dalam pembahasan masalah pada penyusunan Laporan Tugas Akhir.

**1.6 Lokasi dan Waktu Praktek Kerja**

Lokasi yang dijadikan praktek kerja ini adalah P.T Saisindo Pratama Mulya Jl. Bojong Buah Raya No. 14 Bandung, adapun waktu praktek kerja ini dilakukan pada bulan Mei – Juni 2008