

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Dasar Pemikiran

Manusia memiliki pengetahuan dan keterampilan yang dapat dikembangkan dalam rangka peningkatan dan pengembangan intelektual serta kepribadiannya. Manusia juga adalah makhluk yang berakal budi sehingga akal budi itu akan dapat digunakan untuk mencapai tujuan yang diharapkan dan semua keinginan yang hendak dicapai. Pencapaian tujuan dan keinginan tersebut haruslah diikuti dengan peningkatan dorongan motivasi dan sikap manusia seoptimal mungkin yang diiringi pengetahuan yang cukup mengenai bidang yang dituju dengan berbagai cara. Sumber daya manusia yang secara efektif harus berkualitas supaya dapat mencapai produktivitas karyawan yang tinggi.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan kekayaan utama bagi perusahaan, SDM dalam hal ini karyawan akan menjadi perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu memberikan peran aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Kesuksesan organisasi bergantung pada pekerja yang tepat, dengan kata lain karyawan yang memiliki bakat, keterampilan, dan keinginan untuk melaksanakan tugas dalam organisasi. Oleh karena itu, organisasi harus mendapatkan sumber daya manusia yang kualifikasinya sesuai dengan kebutuhan organisasi. Namun, organisasi sering mengalami hambatan dalam mencapai tujuan karena kinerja yang tidak sesuai.

Kinerja karyawan berperan penting dalam aktivitas perusahaan sehingga kinerja yang baik sangat dibutuhkan. Kinerja merupakan hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan tugas atau tanggung jawab yang diberikan. Jika kinerja karyawan tidak maksimal, maka akan terjadi kesulitan dalam mencapai tujuan organisasi. Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan tujuannya akan tercapai. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, salah satu faktor yang mendorong kinerja karyawan adalah pemberian kompensasi.

Kompensasi adalah sesuatu yang diterima dalam bentuk upah, bonus, atau tunjangan atas jasa karyawan kepada organisasi. Kompensasi juga merupakan penghargaan yang diberikan karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non-finansial yang adil kepada karyawan atas sumbangan mereka dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga pemberian kompensasi sangat dibutuhkan oleh perusahaan manapun guna meningkatkan kinerja karyawan. Adapun bentuk kompensasi finansial adalah gaji, tunjangan, bonus, dan komisi, sedangkan untuk kompensasi non-finansial diantaranya pelatihan, wewenang, dan tanggung jawab, penghargaan atas kinerja serta lingkungan kerja yang mendukung. Tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, dan disiplin. Dengan demikian, salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memberikan kompensasi. Jika kompensasi dirasa adil bagi karyawan, maka organisasi akan mudah untuk

meningkatkan kinerja karyawan, sehingga produktivitas organisasi akan meningkat dan mampu menghasilkan tujuan yang ditetapkan.

Salah satu perusahaan yang menerapkan kompensasi adalah PT. Empat Sekawan di bidang penjualan minyak atau bahan bakar. PT. Empat Sekawan berdiri pada bulan Februari 2013 dan dipimpin oleh Bapak Lukman, SH. PT. Empat Sekawan tergolong perusahaan yang masih baru, sehingga peran sumber daya manusia dalam perusahaan tersebut harus sangat penting, khususnya dalam pemberian kompensasi bagi karyawan, hal ini karena kompensasi dimaksudkan agar pegawai dapat bekerja secara maksimal sehingga menghasilkan kinerja yang optimal. Berdasarkan uraian diatas maka penulisan tugas akhir tertarik untuk memilih judul “**Penerapan Kompensasi bagi Karyawan di PT. Empat Sekawan**”.

1.2 Tujuan Magang

1. Mengetahui sistem kompensasi yang diterapkan di PT. Empat Sekawan.
2. Mengetahui hambatan karyawan dalam mendapatkan kompensasi di PT. Empat Sekawan.
3. Mengetahui *punishment* yang diterapkan PT Empat Sekawan.

1.3 Target Magang

1. Mampu memahami dan menjelaskan sistem kompensasi yang diterapkan di PT. Empat Sekawan.
2. Mampu memahami dan menjelaskan hambatan karyawan dalam mendapatkan kompensasi di PT. Empat Sekawan.
3. Mampu memahami *punishment* yang diterapkan PT. Empat Sekawan.

1.4 Bidang Magang

HRD atau *Human Resources Development* adalah sebuah bagian atau departemen perusahaan yang tugas utamanya mengelola sumber daya manusia di dalam perusahaan.

1.5 Lokasi Magang

Lokasi Magang ada di Jl. Raya Kaliwadas No. 45 SPBU 44 52213.



Sumber : *google maps 2018*

Gambar 1.1 Peta Lokasi Magang

1.6 Jadwal Magang

Tabel 1.1 Jadwal Magang

Kegiatan	Maret				April				Mei				Juni			
Kunjungan Lokasi Magang																
Penulisan TOR																
Pelaksanaan Kegiatan Magang																
Bimbingan dengan Dosen Pembimbing																
Penyusunan Laporan Magang																
Ujian Kompetensi																

1.7 Sistematika Penulisan Laporan Magang

Secara garis besar laporan magang ini dijabarkan dalam empat bab dengan sistematika penulisan sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan tentang ringkasan dari keseluruhan isi laporan magang dan gambaran umum penulisan memilih judul penerapan kompensasi pada karyawan PT. Empat Sekawan. Bab ini menjelaskan tentang dasar pemikiran magang, tujuan magang, target magang, bidang magang, rincian dan jadwal pelaksanaan magang serta sistematika magang.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini berisi tentang landasan yang mendeskripsikan pengertian, latar belakang, isi, pola penulisan dan strategi yang membantu penulisan dalam menyelesaikan yang berkenaan dengan topik magang.

BAB III ANALISIS DESKRIPTIF

Dalam bab ini penulisan menguraikan data umum, seperti sejarah, visi dan misi, struktur organisasi, tugas dan wewenang yang ada di PT. Empat Sekawan. Selain itu, bab ini menguraikan data khusus tentang penerapan kompensasi pada karyawan PT. Empat Sekawan.

BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini berisi uraian tentang pokok-pokok kesimpulan dan saran-saran yang perlu disampaikan kepada pihak-pihak yang berkepentingan untuk PT. Empat Sekawan.