

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Sejalan dengan pola pikir masyarakat yang terus berkembang, manusia selalu senantiasa berkeinginan untuk meningkatkan status sosialnya, baik untuk dirinya sendiri maupun untuk keluarga. Sebagai tindak lanjut dari hal tersebut, maka ia akan berusaha untuk meraih suatu posisi dan prestasi serta menuntut imbalan yang pantas dan sesuai dengan posisi dan prestasi yang diraihinya.

Sitem kompensasi merupakan suatu mekanisme penting di dalam mendorong dan memotivasi manajer dan karyawan untuk lebih berprestasi di dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Pengertian umum mengenai kompensasi adalah “sebagai imbalan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang telah memberikan kontribusi di dalam pencapaian tujuan perusahaan”.

Secara umum kompensasi dibagi kedalam 2 aspek yaitu :

1. Kompensasi Positif

Kompensasi atas keberhasilan di dalam meningkatkan kinerja dan kepuasan masing-masing individu.

2. Kompensasi Negatif

konsekwensi yang didapat atas hasil yang tidak mengembirakan sejalan dengan penurunan kepuasan individu.

Menurut Robert N. Anthony dan Vijay Govindrajan dalam bukunya '*Management Control System*' menyatakan bahwa ada 3 (tiga) paket di dalam manajemen kompensasi yaitu:

1. Gaji
2. Tunjangan
3. kompensasi insentif

Kompensasi berupa gaji dan tunjangan sudah merupakan kompensasi umum yang mutlak dan suatu keharusan yang dibayarkan perusahaan kepada karyawannya. Tetapi lain halnya dalam kompensasi insentif, bersifat khusus dimana kompensasi tersebut merupakan penghargaan di dalam bentuk uang yang diberikan kepada karyawan atas keberhasilan atau prestasi yang mencapai atau melewati target yang telah ditetapkan sebelumnya. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kompensasi insentif tersebut sangat berhubungan dengan efektifitas sistem pengendalian manajemen.

Oleh karena itu, suatu organisasi atau perusahaan harus dapat memberikan imbalan yang seadil-adilnya sesuai dengan produktifitas karyawan. Sistem pemberian imbalan ini lebih dikenal dengan dengan istilah kompensasi , sebagai salah satu fungsi manajemen personalia , maka kompensasi yang menitik beratkan pada suatu langkah dalam menentukan system upah atau gaji yang tepat dan dapat meningkatkan keuntungan organisasi serta memberikan kepuasan kepada karyawan

Sistem kompensasi yang jelas dan tepat akan memotivasi karyawan untuk selalu meningkatkan produktifitas kerjanya, sehingga sasaran kompensasi agar memperoleh karyawan yang tangguh, cakap, ulet, bertanggung jawab, dan dapat dipercaya serta berdedikasi tinggi terhadap perusahaan dapat tercapai, dalam menyesuaikan system kompensasi ini penulis meninjaunya pada PT Bank Nagari

Sistem Kompensasi karyawan pada bank ini sangat penting untuk kelancaran kerja dan mendorong karyawan berprestasi lebih tinggi, dengan demikian produktifitas karyawan dan Bank Pembangunan Daerah akan meningkat. Berdasarkan uraian tersebut diatas penulis terinspirasi untuk meninjau dan membahas masalah yang menyangkut Sistem Kompensasi pada PT Bank Pembangunan Daerah dalam bentuk laporan kerja praktek dengan judul **“SISTEM KOMPENSASI KARYAWAN PADA PT BANK NAGARI CABANG PEMBANTU UNIVERSITAS NEGERI PADANG”**

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian dan latar belakang tersebut, penulis mengemukakan / merumuskan permasalahan yang berhubungan dengan Sistem kompensasi Karyawan pada PT. Bank Nagari sebagai berikut :

1. Bagaimana bentuk Sistem kompensasi pada PT. Bank Nagari berapa besar kompensasinya ?
2. Bagaimana Prosedur pembayaran gaji kepada pegawai pada PT. Bank Nagari ?
3. Bagaimana sistem dan penghitungan kompensasi pada PT. Bank Nagari ?

4. Bagaimanakah criteria kenaikan gaji pada PT. Bank Nagari ?

### 1.3 Tujuan magang

Adapun tujuan dari kegiatan magang ini adalah:

1. Bagi Penulis

- a. Untuk mengetahui dan mengenal secara langsung dunia kerja yang nyata pada PT Bank Nagari.
- b. Untuk memperdalam dan memperluas pengetahuan penulis tentang administrasi perkantoran khususnya yang berhubungan dengan sistem kompensasi.
- c. Dapat melatih penulis dalam hal melaksanakan tugas-tugas yang diberikan PT Bank Nagari selama proses magang

2. Bagi Perusahaan

- a. Membina Hubungan baik antara dunia pendidikan dengan dunia kerja
- b. Memberikan bantuan tenaga di bidang administrasi perkantoran, dari tugas-tugas yang diberikan pimpinan.

3. Bagi pembaca

Dapat memberikan informasi kepada pembaca tentang Sistem Kompensasi Kayawan pada Bank Nagari.

### 1.4 Manfaat Pelaksanaan magang

Adapun manfaat dari pelaksanaan kegiatan magang ini bagi penulis adalah :

1. Pelaksanaan magang ini diharapkan dapat dijadikan bahan perbandingan dalam pengaplikasian pengetahuan yang telah diperoleh di Perguruan Tinggi dan perusahaan.

2. Pelaksanaan magang ini merupakan kesempatan bagi penulis untuk memperdalam, memperluas pengetahuan serta dapat menerapkan teori yang telah diperoleh di bangku kuliah
3. Magang ini memberikan masukan bagi penulis dalam menyusun tugas akhir guna menyelesaikan pendidikan pada program jurusan Keuangan Perbankan program D3 Fakultas Ekonomi Universitas Andalas.

### **1.5 Tempat dan Waktu Magang**

Berdasarkan judul laporan ini, penulis telah melaksanakan kegiatan magang pada Kantor PT. Bank Nagari. Kegiatan ini dilaksanakan pada bulan Januari 2016 selama 40 hari masa kerja.

### **1.6 Metode Penelitian**

Metode penelitian yang digunakan penulis dalam kegiatan magang :

#### **1. Metode Pengumpulan data**

##### **a. Riset lapangan (Field Research)**

Penelitian dilakukan secara langsung melalui wawancara dengan unsur pimpinan dan karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat, untuk mendapatkan data-data dan informasi yang diperlukan dalam membuat laporan magang ini.

##### **b. Riset Pustaka (Library Research)**

Dengan membaca dan mempelajari berbagai literatur yang berhubungan dengan penelitian ini.

## 2. Metode Pengolahan data

Dalam membahas masalah ini penulis melakukan metode pengolahan data secara deskriptif mengemukakan/membahas secara kualitatif dari data dan informasi berdasarkan teori yang dipelajari.

### 1.7 Sistematika Laporan Magang

Adapun sistematika penulisan Laporan Magang ini adalah :

#### **BAB I**

#### **PENDAHULUAN**

Dalam bab ini penulis menguraikan alasan atau latar belakang yang mendorong penulis memilih judul laporan, perumusan masalah, tujuan magang, manfaat magang, ruang lingkup dan laporan.

#### **BAB II**

#### **LANDASAN TEORI**

Landasan teori menjelaskan teori-teori atau konsep-konsep yang berhubungan dengan kompensasi karyawan.

#### **BAB III**

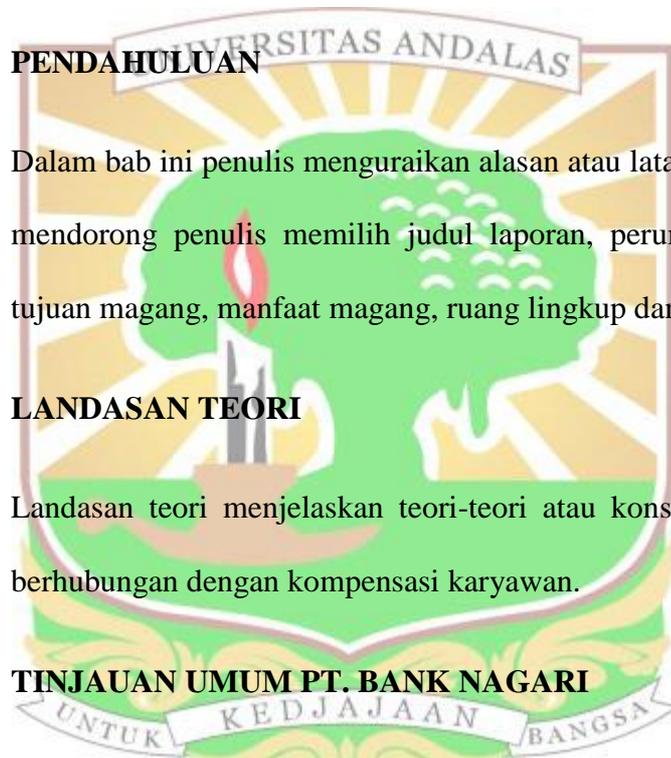
#### **TINJAUAN UMUM PT. BANK NAGARI**

Berisikan uraian secara umum tentang PT. Bank Nagari, mengenai sejarah berdirinya, ruang lingkup kegiatan, dan struktur organisasi.

#### **BAB IV**

#### **TEMUAN PENELITIAN DAN URAIAN TENTANG KOMPENSASI KARYAWAN PADA PT. BANK NAGARI**

Menjelaskan hasil yang diperoleh selama magang pada PT. Bank Nagari.



Meliputi :

1. Jenis pemberian kompensasi pada PT. Bank Nagari.
2. Prosedur pembayaran gaji kepada pegawai.
3. Sistem dan penghitungan kompensasi.
4. Kriteria – kriteria kenaikan gaji.

## **BAB V PENUTUP**

Pada bagian ini merupakan bab penutup yang berisikan kesimpulan dan saran-saran bagi perusahaan.

