

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting sehingga harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi suatu perusahaan. Oleh karena itu, memerlukan kemampuan SDM yang dapat diandalkan, memiliki wawasan, kreatifitas dan pengetahuan.

Simamora, (2018) menyatakan bahwa kemampuan SDM secara signifikan berpengaruh terhadap efektivitas kerja, dimana semakin tinggi kemampuan SDM, maka efektivitas kerja juga semakin tinggi. Menurut Wirawan, (2015) kualitas SDM merupakan perpaduan antara kemampuan fisik (kesehatan) dan kemampuan non fisik (kemampuan bekerja, berpikir, mental dan keterampilan-keterampilan lainnya) yang dimiliki oleh seseorang individu sehingga mereka mampu untuk bekerja, berkreasi, berpotensi di dalam organisasi.

Karena karyawan yang mendapatkan gaji, tunjangan, insentif serta fasilitas yang memadai dari kantor maka akan cenderung bertambah pula kedisiplinan mereka dalam menaati semua peraturan perusahaan. Kompensasi yang diberikan akan memberikan dampak pada disiplin kerja. Dengan adanya peningkatan pemberian kompensasi maka akan diikuti oleh peningkatan motivasi kerja yang berdampak pada meningkatnya disiplin kerja.

Menurut Hasibuan (2014) kompensasi merupakan pengeluaran biaya bagi perusahaan. Perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan. Nilai prestasi kerja karyawan harus lebih besar dari kompensasi yang dibayar perusahaan, supaya perusahaan mendapatkan laba dan kontinuitas perusahaan terjamin.

Contoh kompensasi langsung adalah gaji atau upah yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Insentif/bonus adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu. Contoh kompensasi tidak langsung adalah kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan.

Fasilitas adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan sebagai penunjang kelancaran untuk bekerja dan memotivasi karyawan agar semangat bekerja. Pemberian kompensasi pekerjaan sangat penting untuk dilakukan. Tanpa adanya kompensasi yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja, akan membuat pekerja menjadi kurang bersemangat.

Menurut Hasibuan servis merupakan yang berupa fisik atau barang. Hal ini dikarenakan apabila karyawan tidak puas dengan servis yang diberikan oleh perusahaan, karyawan tidak akan berminat dan tidak akan bekerja secara maksimal di perusahaan tersebut. Beberapa program servis yang diberikan oleh perusahaan merupakan tempat tinggal, air bersih, seragam, kendaraan dinas, fasilitas ibadah, fasilitas olahraga, APD, alat kerja dan klinik kesehatan.

Selain servis terdapat juga benefit, Menurut Mondy & Noe benefit (2005) benefit merupakan semua manfaat finansial yang biasanya didapatkan oleh karyawan secara tidak langsung. Benefit adalah penghargaan dan bentuk perhatian perusahaan selain kompensasi yang diberikan. Contoh kompensasi tidak langsung adalah kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan. Fasilitas adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan sebagai penunjang kelancaran untuk bekerja dan memotivasi karyawan agar semangat bekerja.

Pemberian kompensasi pekerjaan sangat penting untuk dilakukan. Tanpa adanya kompensasi yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja, akan membuat pekerja menjadi kurang bersemangat. Akibatnya, produktivitas berkurang dan tidak bisa mencapai tujuan yang ditentukan oleh perusahaan. Pengalaman menunjukkan bahwa kompensasi yang tidak memadai dapat menurunkan prestasi kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan, bahkan dapat menyebabkan karyawan yang potensial keluar dari perusahaan. Selain kompensasi ada suatu keuntungan yang didapatkan karyawan yaitu servis.

PT. Daria Dharma Pratama merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang perkebunan kelapa sawit yang terletak di Kecamatan Ipuh Kabupaten Mukomuko. Sebelumnya terdapat informasi bahwa PT. Daria Dharma Pratama

belum menerapkan servis dan benefit kepada tenaga kerja dengan baik. Padahal dengan pemberian servis dan benefit yang maksimal maka para tenaga kerja akan memberikan prestasi kerja yang maksimal pula. Oleh karena itu perusahaan harus memberikan servis dan benefit yang sesuai dan berkualitas serta agar menarik karyawan untuk lebih bersemangat dan giat untuk bekerja atau mendapatkan kompensasi yang layak dan sesuai dengan kinerja karyawan yang bekerja di PT. Daria Dharma Pratama tersebut.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah penulis uraikan dapat dibuat beberapa perumusan masalah diantaranya:

1. Bagaimana bentuk implementasi servis di PT. Daria Dharma Pratama ?
2. Bagaimana bentuk implementasi benefit di PT. Daria Dharma Pratama ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari rumusan masalah yang telah dibuat dapat dituliskan tujuan penelitian untuk mengetahui :

1. Untuk mengetahui bentuk implementasi servis di PT. Daria Dharma Pratama.
2. Untuk mengetahui bentuk implementasi benefit di PT. Daria Dharma Pratama.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Penelitian ini sebagai syarat dalam menyelesaikan program studi S1 dan sebagai penambah wawasan dan pengetahuan bagi penulis mengenai implementasi servis dan benefit kepada tenaga kerja di PT. Daria Dharma Pratama kecamatan Ipuh kabupaten Mukomuko Provinsi Bengkulu.

2. Bagi Pembaca

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menambah pengetahuan dan wawasan serta menambah informasi mengenai implementasi servis dan benefit kepada tenaga kerja di PT. Daria Dharma Pratama Kecamatan Ipuh Kabupaten Mukomuko Provinsi Bengkulu

3. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan atau informasi tentang implementasi servis dan benefit terhadap karyawan yang ada di PT. Daria Dharma Pratama dan terhadap masyarakat sekitar.