

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Kompensasi merupakan salah satu usaha yang dilakukan untuk menghargai jasa yang dilakukan oleh karyawan terhadap suatu perusahaan. Kompensasi biasanya diberikan pada karyawan yang dipandang memiliki partisipasi atau jasa melebihi batas jam kerja yang telah ditentukan. Pemberian kompensasi memiliki maksud untuk meningkatkan kinerja para karyawan pada suatu perusahaan. Sekaligus sebagai usaha untuk memotivasi karyawan dengan bekerja dengan sungguh-sungguh. Dalam pemberian imbalan atau kompensasi yang ada haruslah didasarkan atas kinerja atau kontribusi setiap orang kepada perusahaan, karyawan yang menampilkan kinerja atau kontribusi setiap orang kepada perusahaan. Karyawan yang menampilkan kinerja yang tinggi patut diberi kompensasi antara lain berupa: penghargaan berupa uang dalam bentuk bonus yang lebih besar dari pada karyawan lain.

Jika dicermati bahwa pemberian kompensasi yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan cenderung belum memuaskan. Sebagai karyawan memandang bahwa pemberian kompensasi yang diberikan kepada karyawan kurang layak dengan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Namun demikian karyawan tidak dapat menuntut, karena kompensasi yang ada pada perusahaan tersebut tidak memiliki aturan yang jelas. Serta tanpa kesepakatan pihak karyawan. Dengan demikian hal ini

menimbulkan peluang kepada perusahaan untuk secara sepihak menentukan nilai kompensasi yang diberikan pada karyawan. Kondisi ini menunjukkan bahwa karyawan sering menjadi pihak yang dirugikan perusahaan. Dalam konteks ini jasa-jasa pun kurang dihargai sementara karyawan telah bekerja dengan baik pada perusahaan. Karyawan yang dimaksud dalam pemberian kompensasi atau imbalan ini seperti pada karyawan (sales), dengan waktu kerja yang relatif lebih lama karyawan (sales) tidak mendapatkan imbalan ataupun kompensasi yang sesuai. Upah yang diperoleh karyawan sales ini sesuai dengan hasil penjualan, apabila karyawan mampu menjual atau memasarkan barang sesuai atau mencapai target maka karyawan akan mendapatkan upah atau kompensasi yang sesuai atau lebih baik, tetapi apabila karyawan (sales) tidak dapat menjual atau memasarkan barang dengan tidak mencapai target maka karyawan (sales) tidak akan mendapat upah atau kompensasi yang sesuai. Harusnya karyawan (sales) ini diberikan upah yang lebih baik dengan apa yang telah dikerjakan, sehingga karyawan (sales) ataupun para karyawan lain yang berada dalam satu perusahaan akan bekerja dengan lebih baik, selain itu pemberian upah atau kompensasi ini lebih memotivasi para karyawan khususnya karyawan (sales) untuk bekerja lebih baik.

Berdasarkan pengamatan dilapangan menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang dilakukan oleh perusahaan terhadap karyawan belum baik. Realitas yang teramati di lapangan menunjukkan bahwa karyawan di perusahaan ini belum mendapatkan kompensasi sesuai dengan jasa yang diberikan perusahaan. Sebagai karyawan mengaku telah bekerja melebihi jam kerja yang ditentukan oleh

perusahaan. Tetapi sering tidak dibayar sesuai jasa yang diberikan kepada perusahaan. Namun karyawan tidak dapat menuntut karena, tidak ada kesepakatan dalam pembayaran kompensasi perusahaan. Bagi karyawan yang bekerja di luar batas jam kerja yang telah ditentukan dianggap sebagai usaha untuk memperbaiki kinerja dalam bekerja di perusahaan ini. Dengan mempelajari uraian di atas mendorong peneliti untuk melakukan penelitian dengan Judul “*Pemberian Kompensasi Pada PT. Hasrat Abadi Kota Gorontalo*”.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan pernyataan permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dalam penelitian dapat mengidentifikasi masalah-masalah diantaranya adalah:

- 1.2.1 Pemberian kompensasi di PT. HASRAT ABADI masih kurang.
- 1.2.2 Karyawan PT. HASRAT ABADI belum memperoleh jaminan yang layak atas jasa yang diberikan kepada perusahaan bagi karyawan yang melebihi batas jam kerja.
  - 1.2.2.1 Karyawan merasa kompensasi yang diberikan belum sesuai dengan hasil kerja mereka.

## **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka peneliti merumuskan masalah pokok yaitu bagaimana pemberian kompensasi pada PT. HASRAT ABADI.

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pemberian kompensasi pada PT. HASRAT ABADI.

#### **1.5 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian adalah sebagai berikut :

##### **1.5.1 Manfaat teoritis**

- 1) Melalui penelitian ini peneliti memperoleh gambaran dan pengalaman dalam pelaksanaan penelitian melalui pemahaman dan penerapan teori sekaligus sebagai realisasi tanggung jawab terhadap tridarma perguruan tinggi.

##### **1.5.2 Manfaat Praktis**

- 1) Dapat dijadikan sebagai sumbangsih kepada perusahaan PT. HASRAT ABADI dalam arti sebagai kontribusi pemikiran kepada teman-teman mahasiswa atau lainnya dalam melaksanakan penelitian selanjutnya yang dianggap relevan.

#### **1.6 Tempat dan Waktu Penelitian**

Peneliti melakukan penelitian di PT. HASRAT ABADI, yang dilakukan selama 6 (empat) bulan mulai dari bulan Agustus sampai bulan Januari 2012.

## **1.7 Sumber Data**

Data yang diperoleh peneliti berasal dari beberapa sumber data yaitu :

- 1.7.1 Data Primer, data yang diperoleh langsung dari karyawan berupa informasi dilokasi penelitian melalui wawancara maupun dokumentasi tentang pemberian kompensasi.
- 1.7.2 Data Sekunder, data yang digunakan adalah data yang sudah ada yang dapat berupa dokumen-dokoumen yang berhubungan dengan permasalahan yang akan diteliti, literatur-literatur dan laporan penelitian, misalnya profil, struktur organisasi, dan daftarpustaka

## **1.8 Tehnik Pengumpulan Data**

Tehnik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah.

### **1.8.1 Obsevasi**

Peneliti melakukan pengamatan secara langsung terhadap objek yang diteliti guna menunjang data yang diperoleh dari teknik lainnya. Pengamatan dilakukan dengan cara mendatangi kantor dan mengamati segala sesuatu yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

### **1.8.2 Wawancara**

Tehnik ini digunakan dengan cara mewawancarai secara langsung dengan karyawan tersebut.

### **1.8.3 Dokumen**

Teknik dokumentasi digunakan untuk mengetahui berbagai arsip atau dokumen sekunder dalam pemberian kompensasi kepada karyawan PT. HASRAT ABADI.

### **1.9 Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif yaitu deskriptif kualitatif, yaitu menganalisis data dari observasi, interview atau wawancara secara langsung, kemudian dikombinasikan dengan teori-teori yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.