

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Untuk meningkatkan kinerja karyawan di perlukan manajer mengevaluasi kinerja karyawannya agar dapat mengetahui tindakan atau langkah-langkah apa yang harus di ambil dalam meningkatkan kinerja yang kemudian bermuara pada produktivitas yang di harapkan. Untuk itu perlu adanya strategi yang tepat dalam menangani masalah kinerja karyawan tersebut, diantaranya dengan menentukan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti faktor kemampuan, faktor motivasi karyawan, dan ketepatan waktu yang kemudian di lakukan alternatif pemecahan masalah-masalah tersebut bahkan dapat dilakukan dengan memberikan kompensasi dalam upaya memberikan stimulus kepada karyawan.

Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap prestasi kerja karyawan, maka apabila sistem kompensasi yang diberikan perusahaan cukup adil untuk karyawan, akan mendorong karyawan untuk lebih baik dalam melakukan pekerjaannya dan lebih bertanggungjawab atas masing-masing tugas yang diberikan perusahaan.

Tujuan kompensasi dilakukan perusahaan anta lain untuk menghargai prestasi karyawan, menjamin keadilan diantara karyawan, mempertahankan karyawan, memperoleh karyawan yang lebih bermutu dan sistem kompensasi haruslah dapat memotivasi para karyawan.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan peneliti di PT Hasjrat Abadi Kota Gorontalo menunjukkan bahwa perkembangan perusahaan tersebut menunjukkan peningkatan dari tahun ketahun hal ini didasari atas kepercayaan yang mulai tumbuh dimasyarakat atas pelayanan dan kinerja yang diberikan. Hal ini dapat dilihat dengan perkembangan zaman, PT. Hasjrat Abadi pun mengalami kemajuan yang cukup pesat.

Perusahaan ini mulai beralih bentuk badan hukumnya dari bentuk badan hukum CV menjadi PT dengan Surat Keputusan Menteri Kehakiman No. ya/5/545/13. Pada waktu itu, PT. Hasjrat Abadi Gorontalo masih bernama CV. Hasjrat Abadi Cabang Gorontalo untuk pertama kali berlokasi di Jalan Pertiwi SK 7/22 pada tahun 1975. PT. Hasjrat Abadi pada mulanya hanya bergerak pada barang kebutuhan masyarakat sehari-hari. Kemudian dalam waktu singkat perusahaan ini pun telah mengalami suatu kemajuan yang pesat dan usahanya mulai diperluas dengan memasukkan barang-barang merk Toyota dan sepeda motor merk Yamaha. Meningkatnya jumlah penjualan di kota Gorontalo, maka PT Hasjrat Abadi Gorontalo mendirikan gedung baru yang dilengkapi dengan fasilitas yang cukup menunjang kegiatan sehari-hari, selain merupakan gedung yang cukup indah dengan fasilitas yang cukup memadai, maka perusahaan inipun dilengkapi dengan service station “CV. Kombos” yang berfungsi sebagai bengkel kendaraan yang dijual oleh PT. Hasjrat Abadi, tetapi juga terbuka untuk umum yang memerlukan jasa pelayanannya.

Selain sebagai penyalur kendaraan sepeda motor Yamaha, mobil Toyota, perusahaan ini juga menjual barang berupa suku cadang asli Yamaha dan Toyota,

juga menjual barang lain seperti Ban, Oli Penzoil, generator, mesin-mesin pertanian (*Yanmar*), motor tempel (*Yom*), barang Elektronik merk Samsung dan Uchida dan juga bahan bangunan seperti semen Tonasa, seng, keramik dan cat.

Dewasa ini PT. Hasjrat Abadi merupakan sebuah perusahaan yang telah menguasai pasaran kendaraan bermotor khususnya kendaraan dengan merk Toyota dan Yamaha serta mesin-mesin pertanian dan bahan bangunan. Pada bulan juli 1995 dibangun sebuah gedung baru di Jalan A. Yani No. 32 yang diberi nama PT. Hasjrat Abadi “Yamaha 3S”. adapun Yamaha 3S mempunyai arti yakni singkatan dari *Sure, Speed, Satisfied*, berarti *Meyakinkan, Cepat. dan Memuaskan*, yang dilengkapi dengan perbengkelan, dan menjual sepeda motor dan spare parts yamaha. Hingga saat ini anak cabang dari PT Hasjrat Abadi telah meluas hingga di indonesia bagian Timur. Hingga pada tahun 2012 ini, PT Hasjrat Abadi telah memperluas wilayah pemasarannya dengan mendirikan anak cabang diberbagai daerah.

Sebagai perusahaan yang cukup berkembang di Kota Gorontalo PT Hasjrat Abadi juga melakukan salah satu fungsi tradisional manajemen sumber daya manusia yaitu menentukan sistem kompensasi para karyawannya. Dalam pelaksanaannya perusahaan memberikan kompensasi secara langsung dalam bentuk gaji, upah, bonus dan komisi hal ini rutin dilakukan. Khusus untuk bonus dan komisi diberikan kepada karyawan terbaik dalam kinerjanya.

Dalam memberikan balas jasa baik berupa upah, gaji, bonus dan komisi PT Hasjrat Abadi selain melihat kinerja yang baik juga melihat status karyawan itu dengan melihat berapa lama karyawan tersebut bekerja.

Berdasarkan ulasan di atas dan untuk terarahnya penelitian ini, maka penulis memformulasikan kedalam suatu judul yakni **“Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Hasjrat Abadi Kota Gorontalo”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan Latar Belakang Masalah di atas, maka peneliti dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Efektivitas kinerja karyawan belum sesuai harapan.
2. Pada jam kerja masih banyak karyawan yang hanya asik bercerita tanpa memperdulikan tanggung jawab yang ia miliki.
3. Banyak karyawan yang sering datang terlambat dengan alasan yang tidak jelas.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas maka yang menjadi permasalahan pokok dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: “Bagaimana Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Hasjrat Abadi Kota Gorontalo?”

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Besarnya Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Hasjrat Abadi Kota Gorontalo.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan melalui penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.5.1 Manfaat Teoritis

1. Penelitian ini dapat memberikan pengalaman yang bersifat ilmiah berfikir objektif sehingga dari penelitian ini peneliti mendapatkan pengalaman yang berharga dalam mengkorelasikan antara teori dan praktek.
2. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan studi lanjutan yang relevan dan bahan kajian menambah pengetahuan tentang pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan.

1.5.2 Manfaat Praktis

1. Hasil penelitian ini diharapkan mampu menambah bahan referensi bagi pimpinan perusahaan dalam hal pemberian kompensasi.
2. Hasil penelitian ini diharapkan mampu menjadi bahan masukan bagi perusahaan tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.