

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Perusahaan merupakan suatu sistem dimana terdapat kombinasi dari berbagai sumber ekonomi baik yang secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh terhadap proses produksi dan distribusi barang atau jasa, untuk pencapaian suatu tujuan. Tujuan tersebut antara lain adalah keuntungan dan pemenuhan kebutuhan masyarakat. Dalam kehidupan sebuah perusahaan juga diwarnai oleh adanya suatu interaksi antar manusia dengan latar belakang yang berbeda-beda, misalnya: jabatan, umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, keahlian, dan sebagainya.

Perbedaan-perbedaan itu dapat digolongkan menjadi 2 buah golongan yang apabila kita lihat secara sepintas, masing-masing mempunyai atau mewakili kepentingan yang berbeda, akan tetapi pada dasarnya kedua golongan tersebut harus mencapai keseimbangan dalam pemenuhan hak maupun kewajibannya dengan tanpa memandang besar kecil/ruang lingkup sebuah perusahaan. Golongan yang pertama, adalah golongan karyawan, golongan ini memperoleh pendapatan sebagai hasil atas pekerjaan yang telah dilakukan dan digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Sedangkan golongan yang kedua adalah golongan pemilik dan atau manajemen perusahaan, golongan ini berusaha memenuhi kebutuhan dan kepentingan organisasi/pemilik perusahaan.

Di Indonesia, masalah kesejahteraan karyawan masih menjadi permasalahan yang cukup serius. Hal ini dapat kita lihat dari pemberitaan di berbagai media tentang aksi unjuk rasa yang didalangi oleh buruh yang menuntut upaya perbaikan dan peningkatan kesejahteraannya terutama dalam masalah penggajian.

Penggajian atau kompensasi merupakan semua bentuk penerimaan finansial, penghargaan, atau pelayanan yang dapat dinikmati oleh karyawan sebagai bagian dari adanya hubungan ketenagakerjaan antara manajemen/pemilik dan karyawan/buruh. Secara terperinci **Kanungo dan Mendoca (1992: 2)** mengemukakan pengertian kompensasi sebagai berikut:

“The idea of compensation is deeply rooted in every culture and society. Traditionally the term compensation has meant economic or monetary rewards in work contexts, but in this text the term will be used in its broadest sense to include all forms of reward: monetary, payments in kind, and non-economic (for example, praise or recognition).”

Menurut **Irawan (2000)** berpendapat bahwa :

“kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.”

Jadi di dalam dunia modern saat ini, kompensasi mempunyai pengertian dan ruang lingkup yang lebih luas. Dan kompensasi ini, terutama yang bersifat penghargaan yang berwujud moneter mendapatkan perhatian dari masyarakat luas.

Kompensasi berkaitan dengan rasa keadilan seseorang karyawan atas kemampuan yang dimilikinya, maka masyarakat luas lebih tertuju pada kompensasi yang sifatnya moneter, dan untuk menjamin rasa keadilan dalam menggajinya biasanya suatu negara menerapkan mengenai upah minimum yang di Indonesia disebut dengan upah minimum regional (UMR). Sebenarnya kompensasi tidak hanya bersifat moneter, namun kompensasi yang sifatnya non finansial. Kompensasi merupakan semua bentuk penghargaan yang sifatnya moneter maupun penghargaan yang bersifat non-moneter, termasuk di dalamnya pujian dan pengakuan, yaitu: Gaji Pokok, Upah, Tunjangan dan Faktor kompensasi non-financial.

Permasalah di bidang kompensasi menjadi isu nyata yang sering mengemuka di sebuah perusahaan yang pada umumnya terjadi pada perusahaan yang berskala besar dalam memperkerjakan karyawan, PT. Valbury Asia Futures termasuk didalam kriteria perusahaan yang mempunyai karyawan cukup banyak. konflik kepentingan antara karyawan dan perusahaan sering menjadi awal dari permasalahan kompensasi, dilihat dari sisi perusahaan kopensasi sering dianggap sebagai beban bukan sebuah kewajiban sehingga efisiensi yang berupa tidak adanya kenaikan penghasilan yang disesuaikan dengan realita kebutuhan hidup yang semakin meningkat yang di rasakan oleh para karyawan sehingga memicu permasalahan yang timbul antara perusahaan dengan karyawanya.

Berdasarkan latar belakang masalah seperti diuraikan di atas, maka menarik dilakukan penelitian dengan judul ***“TINJAUAN SISTEM***

***PEMBERIAN KOMPENSASI PADA PERUSAHAAN PT. VALBURY ASIA FUTURES BANDUNG.”***

**1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian di dalam latar belakang masalah, maka hal-hal yang menjadi pokok masalah di dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana bentuk-bentuk dan standar sistem pemberian kompensasi pada PT. Valbury Asia Futures Bandung?
2. Bagaimana pelaksanaan sistem pemberian kompensasi pada perusahaan PT. Valbury Asia Futures Bandung?
3. Masalah apa yang dihadapi oleh PT. Valbury Asia Futures Bandung dalam sistem pemberian kompensasi?
4. Usaha-usaha apa yang dilakukan untuk mengatasi masalah-masalah dalam sistem pemberian kompensasi pada perusahaan PT. Valbury Asia Futures Bandung?

**1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari praktek kerja lapangan yang dilakukan oleh penulis yaitu untuk mengetahui dan mempelajari tentang :

1. Mengetahui bentuk dan standar pemberian kompensasi pada perusahaan PT. Valbury Asia Futures Bandung.

2. Mengetahui pelaksanaan sistem pemberian kompensasi pada perusahaan PT. Valbury Asia Futures Bandung.
3. Masalah-masalah yang dihadapi dalam sistem pemberian kompensasi pada perusahaan PT. Valbury Asia Futures Bandung.
4. Usaha-usaha yang dilakukan untuk mengatasi masalah-masalah dalam sistem pemberian kompensasi pada perusahaan PT. Valbury Asia Futures Bandung.

#### **1.4 Kegunaan Praktek Kerja Lapangan**

Dengan melaksanakan praktek kerja lapangan ini, penulis berharap dapat memberi manfaat bagi :

1. Bagi Ilmu Pengetahuan.
  - Untuk melengkapi landasan teoritis yang sudah ada
  - Sebagai bahan bagi pembaca untuk dijadikan referensi dalam pembuatan laporan tugas akhir atau yang menyangkut masalah yang berkaitan dengan praktek kerja ini.
2. Bagi perusahaan.
  - Diharapkan dapat memberikan berbagai saran, masukan dan arahan baru bagi karyawan.
  - Diharapkan dapat dijadikan sebagai sumbang pikiran dan masukan untuk kemajuan pelaksanaan sistem kompensasi karyawan pada
3. Bagi penulis.

- Sebagai bekal awal dalam pengalaman kerja sekaligus menambah pengetahuan dan memperluas wawasan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.
- Untuk memenuhi salah satu syarat dalam menempuh ujian akhir sidang Program Diploma III Manajemen, Fakultas Bisnis Dan Manajemen, Universitas Widyatama Bandung.

## **1.5 Metode Tugas Akhir**

### **1.5.1 Metode Penulisan**

Penulis melaksanakan penelitian dengan menggunakan metode deskriptif yaitu bertujuan untuk menggambarkan keadaan perusahaan berdasarkan fakta-fakta yang ada pada situasi yang diteliti.

Penelitian yang dilakukan berupa studi kasus pada sebuah perusahaan PT. Valbury Asia Futures Bandung dalam rangka memperoleh data yang relevan dengan masalah yang diteliti

Ini sesuai yang diungkapkan oleh **Mohamad Nazar (1999;63)** didefinisikan sebagai berikut :

“Metode deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti setatus sekelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang.”

Sedangkan tujuan dari penelitian deskriptif menurut **Bungin (2004;171)** Sebagai berikut :

“Tujuan penelitian deskriptif adalah mendeskripsikan gejala sosial yang tampak, tetapi lebih jauh lagi ingin melihat hubungan-hubungan kausalitas antara gejala-gejala tersebut.”

### **1.5.2 Tekhnik Pengumpulan Data**

Untuk mendapatkan data tersebut di atas dapat digunakan cara sebagai berikut:

#### **1) Studi Pustaka**

Yaitu penelitian dengan membaca literatur dan diktat yang berkaitan dengan penelitian. Riset ini dilakukan untuk mendapatkan landasan teori yang selanjunya digunakan untuk menganalisis, menilai dan menyimpulkan permasalahan yang dibahas serta pengambilan keputusan yang benar.

#### **2) observasi (pengamatan)**

Observasi yang dimaksud adalah penulis mengadakan pengamatan secara langsung terhadap cara kerja yang dilakukan oleh instansi

terkait dalam mencatat segala peristiwa yang berhubungan dengan masaha-masalah yang menjadi bahasan penulis.

3) Wawancara

Yaitu pengumpulan data dengan cara datang mengajukan pertanyaan secara langsung objek penelitian atau kegiatan yang berhubungan dengan penelitian.

### **1.6 Tempat dan Waktu**

Analisis mengenai sistem pemberian kompensasi dilakukan di PT.Valbury Kantor Cabang Asia Afrika Bandung. Yang berlokasi di jalan Asia Afrika Gedung ACA Lantai 3 Bandung. Penelitian ini dilakukan dari bulan Maret 2009 Sampai dengan selesai.