

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan dunia perbankan yang sangat pesat dan persaingan yang semakin ketat menjadikan setiap perusahaan harus menghadapi tantangan. Dengan adanya persaingan mendorong setiap perusahaan untuk menciptakan keunggulan. Dalam sebuah organisasi perusahaan, peranan sumber daya manusia yang berkualitas sangat penting bagi organisasi perusahaan. Sumber daya manusia yang berkualitas sangat berpengaruh pada kemajuan sebuah perusahaan. Salah satu contoh SDM yang berkualitas ditandai dengan memiliki kemauan serta kemampuan yang tinggi. Sumber daya manusia bersifat dinamis dan memiliki kemampuan yang terus berkembang, sehingga dalam hal ini perlu mendapatkan perhatian dari pihak perusahaan. Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola dan mengatur kinerja perusahaan, sehingga dapat berfungsi secara efektif dan produktif demi tercapainya tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia yang berkualitas dapat menunjang kemajuan sebuah perusahaan. Sadar akan pentingnya sumber daya manusia yang berkualitas untuk kemajuan perusahaan, sumber daya manusia perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi sebuah perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang dengan produktif dan tercapainya tujuan perusahaan.

Oleh karena itu, karyawan diharapkan bekerja secara produktif dan profesional. Selain itu, perusahaan perlu memperhatikan kesejahteraan sumber daya manusia dan sadar bahwa sumber daya manusia lebih dari sekedar aset perusahaan. Perusahaan harus bisa bersikap profesional dan adil dalam pemberian imbalan kepada karyawan sebagai timbal balik atas jasa karyawan yang telah diberikan kepada perusahaan. Hal tersebut dapat mendorong karyawan agar lebih termotivasi dalam menjalankan dan mengerjakan tugas-tugasnya demi terwujudnya tujuan perusahaan.

Saat ini persaingan perusahaan - perusahaan semakin kompleks, sehingga diperlukan suatu kekuatan sebagai pendukung perusahaan guna memenangkan persaingan di pasar. Kemampuan menarik dan mempertahankan karyawan merupakan kebutuhan prasyarat bagi kesuksesan perusahaan tersebut, karena sumber daya manusia merupakan modal terbesar dalam perusahaan.

Pengelolaan sumber daya manusia yang tepat salah satunya dapat dilihat dari segi pemberian kompensasi. Kompensasi adalah segala bentuk pembayaran yang diberikan kepada karyawan sebagai pertukaran antara pekerjaan yang mereka lakukan kepada pimpinannya (Suwanto 2011:220).

Pemberian kompensasi di bagi menjadi 2 bagian, yaitu, kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Kompensasi finansial merupakan kompensasi yang diberikan dalam bentuk uang dapat berupa gaji, bonus dan insentif. Sedangkan kompensasi non finansial merupakan kompensasi yang diberikan tidak dalam bentuk uang, melainkan dapat berupa pekerjaan dan

lingkungan kerja. Apabila perusahaan dapat mengatur kompensasi dengan baik, maka akan memberikan keuntungan yang baik pula bagi perusahaan tersebut. Tujuan kompensasi dilakukan perusahaan untuk menghargai prestasi kerja karyawan, menciptakan mutu kerja karyawan dan mempertahankan karyawan.

Hubungan kerja yang saling menguntungkan tersebut berdampak positif terutama bagi perusahaan, karena dapat meningkatkan kinerja karyawan dan tujuan perusahaan dapat tercapai. Karyawan memberikan jasanya dengan kinerja yang baik untuk kemajuan perusahaan, dan perusahaan memberikan imbalan atau kompensasi kepada karyawan atas jasanya.

Beberapa cara untuk mewujudkan kinerja yang baik dapat dicapai melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi finansial yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian motivasi. Motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan (Samsudin 2010:281).

Motivasi sebagai proses dengan mana perilaku didorong dan diarahkan (Wexley & Yukl, 2012). Pemberian motivasi bertujuan untuk meningkatkan kinerja pada karyawan menyangkut berbagai bentuk, diantaranya dengan cara memberi motivasi langsung yang tertuju pada masing-masing individu. Cara-cara tersebut di atas diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab karyawan atas pekerjaan mereka.

PT Bussan Auto Finance (BAF) adalah perusahaan pembiayaan yang saat ini berkonsentrasi pada pembiayaan motor Yamaha, pembiayaan multiproduk, pembiayaan pembelian mobil baru, dan Dana Syariah. BAF didirikan pada tahun 1997. Dengan modal di setor sebesar Rp353 Miliar. Saat ini BAF memiliki 231 kantor cabang di seluruh pelosok Nusantara, dengan jumlah karyawan lebih dari 7000 orang.

Perusahaan tersebut terus berkembang pesat di Indonesia untuk dapat memberikan pelayanan pembiayaan. Adapun kompensasi yang diberikan kepada karyawan oleh PT. Bussan Auto Finance (BAF) yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung berupa gaji bulanan, uang makan, insentif, bonus. Kompensasi tidak langsung berupa asuransi kesehatan, asuransi jiwa, dan fasilitas. Untuk di PT BAF pembayaran gaji dan uang makan diberikan secara tetap setiap bulan, pemberian insentif dan bonus diberikan sesuai dengan pencapaian target yang diberikan perusahaan kepada karyawan.

Menurut pra *survey* yang dilakukan peneliti, ada beberapa karyawan yang merasakan ketidakadilan dalam pemberian kompensasi tersebut. Karyawan yang mengerjakan pekerjaannya kurang dari yang telah ditentukan oleh perusahaan mendapatkan insentif yang sama dengan karyawan lain yang menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan yang telah ditentukan oleh perusahaan. Maka dari itu timbullah rasa ketidakadilan dan ketidakpuasan didalam pemberian kompensasi yang dirasakan oleh para karyawan.

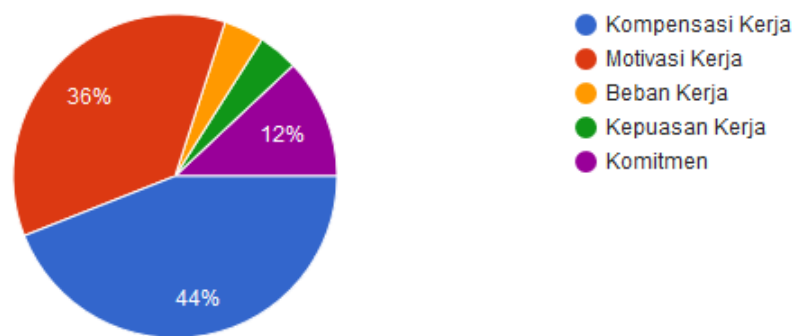
Ketidakadilan dan ketidakpuasan tersebut akan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan pada karyawan PT. BAF (Bussan Auto Finance).

Kemudian permasalahan lain yang terjadi mengenai kompensasi adalah, terkadang untuk pembayaran gaji/insentif terdapat keterlambatan untuk beberapa karyawan. Keterlambatan tersebut salah satunya terjadi pada bagian *credit marketing officer/ field collection*, yaitu skema insentif yang sering berubah rubah, sehingga skema tersebut tidak dapat memacu karyawan untuk memberikan hasil produktivitas tinggi. Hal ini disebabkan karena perhitungan insentif saat ini dianggap kurang mengakomodir harapan karyawan untuk memberikan kualitas dan kuantitas yang baik sesuai harapan yang diinginkan perusahaan. Kemudian untuk bagian *back office / Administrasi* biasanya untuk insentif tergantung dari profit cabang per semester.

Tabel 1
Hasil Penelitian yang mempengaruhi kinerja karyawan
25 responden

No	Variabel	Frekuensi	Presentasi
1	Kompensasi Kerja	11	44%
2	Motivasi Kerja	9	36%
3	Beban Kerja	1	4%
4	Kepuasan Kerja	1	4%
5	Komitmen	3	12%

Sumber : Angket atau Kuesioner Pada Karyawan PT Bussan Auto Finance - Bogor



Gambar 1
Hasil Persentase Pra Survey

Hasil pra survey dari 5 variabel yang paling mempengaruhi kinerja karyawan di tabel 1, terdapat 2 variabel yang memiliki frekuensi jawaban lebih besar diantara variabel yang lainnya yaitu kompensasi kerja, dan motivasi kerja.

Hasil kuesioner di atas menunjukkan bahwa motivasi yang tinggi yang diberikan oleh pimpinan PT Bussan Auto Finance – Bogor terhadap karyawan sangat mempengaruhi kinerja karyawan yang ada. Faktor lainnya adalah kompensasi kerja diharapkan karyawan dapat mendapatkan imbalan yang seimbang dari pihak perusahaan. Sehingga, pekerjaan yang sudah dibebankan kepada karyawan dapat diselesaikan dengan baik dan tepat waktu. Jika pemberian kompensasi tidak sesuai, maka hal ini akan menyebabkan menurunnya kinerja karyawan.

Berdasarkan pra survey yang dilakukan diketahui bahwa kinerja karyawan di pengaruhi oleh kompensasi kerja dan motivasi. Adapun hasil pra survey adalah sebagai berikut :

Tabel 2
Hasil Pra Survey

Indikator	Tidak Setuju	Presentase	Setuju	Presentase
1. Kompensasi yang diberikan sangat memuaskan	15	60%	10	40%
2. Pemberian motivasi kerja terhadap karyawan sudah sangat baik	9	36%	16	64%
3. Target yang dibebankan kepada karyawan sesuai dengan kapasitas yang dimiliki	11	44%	14	56%
4. Merasa puas dengan jaminan atau kesejahteraan yang diberikan perusahaan	13	52%	12	48%
5. Pemberian kompensasi selalu tepat waktu	14	56%	11	44%

Sumber : Penyebaran Kuesioner Pada Karyawan PT Bussan Auto Finance Bogor

Berkaitan dengan Kinerja Karyawan menurut sumber yang didapat dari pra survey juga terdapat permasalahan, yaitu masih adanya karyawan yang merasa tidak senang dengan pekerjaan yang diberikan kepada mereka. Selain itu ada juga karyawan yang merasa tidak puas dengan rekan kerja dalam tim, karena adanya rekan kerja yang tidak melakukan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Hal ini membuat karyawan lain dalam tim tersebut tidak puas dengan rekan kerjanya. Sebab apabila salah satu rekan kerja dalam tim tidak menyelesaikan pekerjaannya, maka dapat mempengaruhi kinerja tim tersebut.

Hal ini akan menyebabkan karyawan tidak melakukan pekerjaan yang maksimal kepada perusahaan, Apabila karyawan tidak bekerja dengan maksimal, maka hal ini akan menyebabkan turunnya tingkat kinerja karyawan. Untuk pengukuran kinerja karyawan, PT. Bussan Auto Finance (BAF) menerapkan suatu sistem manajemen kinerja. Penilaiannya disesuaikan dengan nilai kerja karyawan yang diperoleh dari satu tahun berjalan. Adapun kriteria penilaian yang dilakukan manajemen PT. Bussan Auto Finance (BAF) yaitu :

1. Kedisiplinan (absensi karyawan)
2. Target (kemampuan karyawan untuk mencapai target pekerjaan yang ditetapkan)
3. Sikap (cara berkomunikasi karyawan dengan atasan ataupun dengan rekan kerja).

Berikut penilaian kinerja yang dilakukan PT. Bussan Auto Finance (BAF) Bogor pada empat tahun terakhir yaitu pada tahun 2016-2019.

Tabel 3
Data Penilaian Kinerja Karyawan PT Bussan Auto Finance Bogor

No	Tahun	Jumlah Karyawan	Kriteria			
			Sangat Baik	Baik	Cukup	Buruk
1.	2016	59	28	14	8	9
2.	2017	64	19	31	4	8
3.	2018	75	33	12	19	11
4.	2019	61	18	22	17	4

Sumber : PT Bussan Auto Finance Cabang Bogor 2020

Dari uraian diatas dapat diketahui bahwa kinerja karyawan belum menunjukkan kerja yang optimal. Hal ini menimbulkan pertanyaan bagi peneliti dalam pengukuran kinerja di PT Bussan Auto Finance – Bogor, yang perlu dikaji kembali agar kinerja karyawan bisa bekerja lebih optimum. Dengan demikian, arah penelitian adalah untuk mengidentifikasi dan menganalisis faktor -faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT Bussan Auto Finance - Bogor, sehingga dapat memberikan masukan bagi manajemen dalam merumuskan strategi sumber daya manusia yang tepat, guna meningkatkan kinerja karyawan sebagai basis keunggulan bersaing.

Berdasarkan latar belakang yang terjadi pada PT. Bussan Auto Finance mengenai beberapa variabel Kompensasi Finansial, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan, maka diperoleh judul penelitian yaitu **“PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN BUSSAN AUTO FINANCE CABANG KOTA BOGOR”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka masalah-masalah yang dapat diidentifikasi dalam penelitian ini adalah :

1. Pemberian kompensasi yang diterima karyawan PT. Bussan Auto Finance cabang bogor belum memuaskan.
2. Adanya penurunan motivasi kerja karyawan PT. Bussan Auto Finance cabang bogor.

3. Kinerja karyawan PT. Bussan Auto Finance cabang bogor yang tidak stabil.
4. Masih ditemui adanya karyawan yang sering tidak masuk kerja yang menyebabkan terganggunya pelaksanaan tugas dari para karyawan tersebut.
5. Kurangnya disiplin kerja karyawan PT. Bussan Auto Finance cabang bogor.
6. Kurangnya motivasi kerja menyebabkan menurunnya kinerja karyawan PT. Bussan Auto Finance cabang bogor.
7. Kurangnya gairah dan semangat kerja karyawan yang menyebabkan pencapaian tugasnya tidak memenuhi target waktu yang sudah ditentukan.
8. Karyawan kurang mempunyai keinginan untuk maju dan berkembang, serta kurang bekerja keras dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

C. Batasan Masalah

Banyak sekali permasalahan yang dapat dijadikan bahan dalam penelitian ini. Namun penulis membatasi masalah yang lebih terperinci agar penelitian ini lebih berfokus pada pengaruh kompensasi finansial dan motivasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bussan Auto Finance Cabang Bogor.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang diatas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan di PT Bussan Auto Finance ?

2. Apakah ada pengaruh pemberian motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Bussan Auto Finance ?
3. Apakah ada pengaruh kompensasi finansial dan pengaruh pemberian motivasi kerja secara bersamaan terhadap kinerja karyawan PT Bussan Auto Finance?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan di PT Bussan Auto Finance.
2. Untuk mengetahui pengaruh pemberian motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Bussan Auto Finance.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial dan pemberian motivasi kerja secara bersamaan terhadap kinerja karyawan PT Bussan Auto Finance?

F. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian di dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagi PT Bussan Auto Finance

Semoga hasil penelitian ini bisa memberikan sumbangan ide-ide baru yang inovatif bagi perusahaan, dan dapat digunakan sebagai dasar yang objektif dalam mengambil keputusan, serta sebagai pedoman untuk menentukan langkah – langkah yang akan dilakukan oleh perusahaan di masa yang akan datang.

2. Bagi penulis

Agar bisa menambah pengetahuan bagi penulis di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), khususnya mengenai Pengaruh Kompensasi, dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Selain itu penulis diharapkan mengetahui masalah yang dihadapi oleh perusahaan dengan mengaplikasikan teori - teori yang telah di dapat di bangku kuliah.

G. Sistematika Penulisan

Dalam penelitian ini sistematika penulisan disusun berdasarkan sistematika pembahasan masing – masing bab demi bab yang diuraikan sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini berisi pendahuluan secara garis besar. Penulis menguraikan tentang latar belakang, identifikasi masalah, rumusan masalah, manfaat penelitian, dan sistematika penelitian ini.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini menjelaskan landasan teori yang melandasi penelitian ini, hasil penelitian terdahulu, kerangka pemikiran serta hipotesis penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini penulis akan menguraikan tentang lokasi penelitian, aspek – aspek yang diteliti, metode penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini berisi mengenai gambaran umum perusahaan, analisis, dan hasil analisis data.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini penulis akan menarik kesimpulan dari hasil pembahasan dan memberikan saran bagi perusahaan.