

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Saat ini persaingan dunia usaha semakin kompetitif, karena itu setiap perusahaan harus mampu mengatur dan mengolah sumber daya yang dimilikinya dengan efektif dan efisien agar dapat bertahan hidup dan berkembang. Salah satu contoh dari sumber daya perusahaan tersebut adalah karyawan. Setiap perusahaan pasti mengharapkan karyawan memberikan hasil yang maksimal didalam bekerja.

Hal ini dapat dilihat dari produktivitas kerjanya yang tinggi. Oleh karena itu perusahaan harus berusaha melakukan tindakan-tindakan yang menyebabkan karyawan mau mewujudkan harapan dan tujuan perusahaan. Salah satu upaya yang dapat dilakukan perusahaan adalah dengan mencari tahu faktor-faktor apa yang mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja karyawan tersebut, kemudian mengambil tindakan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawannya.

Produktivitas kerja merupakan suatu masalah yang harus mendapatkan perhatian serius dari pihak perusahaan, karena peningkatan produktivitas kerja itu tidak akan terjadi dengan sendirinya, tetapi harus ada usaha dan peran serta dari pihak perusahaan maupun dari pihak karyawan itu sendiri. Salah satu faktor untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan adalah dengan cara menetapkan metode pemberian kompensasi, yaitu imbalan atau pengganti tenaga dan pikiran dari para

karyawan yang diberikan oleh perusahaan berupa uang dan fasilitas lainnya yang dapat digunakan oleh karyawan untuk memenuhi kebutuhan mereka, dengan demikian pemberian kompensasi dalam perusahaan harus diatur dengan baik sehingga dapat diterima oleh kedua belah pihak. Jadi dalam mengembangkan dan menerapkan suatu sistem kompensasi tertentu kepentingan perusahaan dan kepentingan para karyawannya mutlak untuk diperhitungkan. Sistem kompensasi tersebut diharapkan dapat menjamin kepuasan karyawan yang pada gilirannya nanti memungkinkan perusahaan mencapai tingkat produktivitas yang diharapkan serta kepentingan perusahaan lainnya.

Menurut Hasibuan (2010:118) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Kompensasi merupakan salah satu faktor penting dan menjadi perhatian banyak perusahaan dalam mempertahankan dan menarik sumber daya manusia yang berkualitas. Berbagai organisasi berkompetisi untuk memperoleh sumber daya manusia berkualitas, karena kualitas hasil pekerjaan ditentukan oleh kompetensi yang dimiliki sumber daya manusianya. Alasan ini membuat banyak organisasi mengeluarkan sejumlah dana yang relatif besar untuk mengembangkan sumber daya manusianya agar memiliki kompetensi sesuai kebutuhan (Bangun, 2012:254).

Melalui pemberian kompensasi yang baik dan benar, maka para karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran perusahaan. Sebaliknya, tanpa kompensasi yang cukup, karyawan yang ada sangat mungkin meninggalkan perusahaan. Akibat dari ketidakpuasan dalam pembayaran bisa jadi akan mengurangi kinerja dan mengurangi produktivitas kerja karyawan.

Bagi karyawan kompensasi menjadi suatu ukuran nilai karya mereka baik diantara karyawan itu sendiri, keluarga maupun masyarakat. Pendapatan yang diperoleh karyawan menunjukkan status, martabat dan harga diri karyawan tersebut. Bagi perusahaan, kompensasi merupakan pencerminan upaya perusahaan untuk mempertahankan sumber daya manusia yang ada. Perusahaan yang tidak mampu memberikan kompensasi secara adil kepada karyawannya, lambat laun akan kehilangan sumber daya manusia yang dimilikinya.

Finansia Multi Finance (*KreditPlus*), merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pembiayaan dan memiliki lisensi pembiayaan modal kerja, pembiayaan multi guna dan berbagai aktivitas lainnya sesuai dengan persetujuan Otoritas Jasa Keuangan. Saat ini, *KreditPlus* memfokuskan bisnisnya pada pembiayaan mobil, motor dan elektronik. *Kreditplus* Cabang Gorontalo beroperasi dengan menjalankan usaha hanya berfokus pada 2 produk yaitu pembiayaan Kredit Barang Elektronik (termasuk furniture dan Home Appliance) dan Kredit Motor Bekas dalam bentuk pinjaman dana. Dalam mencapai tujuan perusahaan karyawan dituntut mencapai target kerja yang telah di tetapkan. Apabila pekerjaannya tercapai sesuai target maka karyawan akan diberikan kompensasi.

Dari hasil observasi awal pada perusahaan *KreditPlus* dan berdasarkan indikator produktivitas kerja karyawan yakni dari segi kuantitas kerja, pada pelaksanaan kerja karyawan masih terdapat banyak kekurangan, karyawan ditugaskan mencari nasabah sesuai dengan yang telah ditentukan 13 konsumen untuk karyawan lama dalam sebulan, tetapi tidak mencapai angka tersebut dalam hal ini karyawan hanya bisa menyelesaikan tugas dengan mendapatkan kurang lebih 8 sampai 10 nasabah, tentu pekerjaan tidak berjalan sesuai target yang telah ditentukan perusahaan sehingga kuantitas kerja yang diharapkan perusahaan tidak tercapai dengan baik dan hal ini mengakibatkan kurang optimalnya pemberian kompensasi kepada karyawan. Dari segi kualitas kerja 2 sampai 3 karyawan kadang tidak memenuhi harapan pimpinan, karena banyaknya nasabah yang sering mangkir dalam pembayaran hutang kredit apabila ditagih oleh karyawan, karyawan menjadi tidak semangat kerja untuk menagih kepada nasabah tersebut tentu hal ini mengakibatkan tidak tercapainya target sesuai dengan standar mutu yang telah diterapkan oleh perusahaan, mengingat karyawan yang semangat dalam bekerja mempengaruhi kualitas kerja yang akan dihasilkan untuk perusahaan. Demikian juga dari segi ketepatan waktu kurang lebih 5 karyawan mengerjakan pekerjaan mereka tetapi tidak diselesaikan di awal waktu yang telah ditentukan, hal ini mengakibatkan kurang tercapainya target perusahaan yang ingin dicapai. Apabila ingin perusahaan berjalan dengan baik tentu saja produktivitas kerja karyawan harus baik, dengan pemberian kompensasi diharapkan mampu menambah semangat kerja karyawan, karyawan dapat bekerja lebih giat

dengan asumsi bahwa semua sumber daya perusahaan lainnya turut mendukung, maka akan terlihat produktivita kerja yang tinggi.

Berikut ini data karyawan dan pemberian insentif karyawan pada Finansia Multi Finance (*KreditPlus*) periode Agustus-Oktober 2017 adalah sebagai berikut:

**Tabel 1.1**  
Jumlah Karyawan periode Agustus-Oktober 2017

<b>Bulan</b>	<b>Marketing/ Bisnis KMB</b>	<b>Tim Operasional/ Back office</b>	<b>Marketing WG/Elektronik</b>	<b>Tim Store PSA (Dealer)</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>
Agustus	40 orang	14 orang	34 orang	4 orang	92 orang
September	42 orang	14 orang	34 orang	4 orang	94 orang
Oktober	42 orang	14 orang	34 orang	4 orang	94 orang

**Tabel 1.2**  
Jumlah insentif Karyawan

<b>No</b>	<b>Jabatan</b>	<b>Jumlah Insentif</b>
1.	Manajer	-
2.	HRD	-
3.	Post Coordinator/SPV/Marketing	125.000/per unit aplikasi
4.	Back office	-
5.	Karyawan tetap/karyawan tidak tetap	125.000/per unit aplikasi

Berdasarkan apa yang diuraikan diatas, mendorong peneliti mengadakan penelitian yang berjudul: “Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan”.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Dalam penelitian ini dapat diidentifikasi masalah berdasarkan objek penelitian sebagai berikut:

1. Masih sulitnya karyawan dalam mencapai target perusahaan yang telah ditetapkan
2. Belum optimalnya perusahaan dalam penerapan kebijakan pemberian kompensasi
3. Karyawan kurang semangat dalam bekerja karena nasabah sering mangkir dari pembayaran hutang kredit.
4. Beberapa karyawan belum bisa menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan.

## **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah ditetapkan maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Apakah terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Finansia Multi Finance (*KreditPlus*) Cabang Gorontalo.

## **1.4 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengukur Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Finansia Multi Finance (*KreditPlus*) Cabang Gorontalo.

## **1.5 Manfaat Penelitian**

### **1.5.1 Manfaat Praktis**

Manfaat praktis yang diharapkan dalam penelitian ini adalah dapat menjadi bahan masukan bagi perusahaan serta memberikan sumbangan pikiran demi kemajuan perusahaan itu sendiri kearah yang lebih baik.

### **1.5.2 Manfaat Teoritis**

Manfaat teoritis yang bisa diambil dalam penelitian adalah sebagai berikut:

1. Bagi peneliti dan lainnya diharapkan dapat memperluas wawasan dan pengetahuan tentang kompensasi finansial, non finansial dan produktivitas kerja.
2. Sebagai referensi tambahan bagi pihak-pihak ataupun generasi selanjutnya yang akan meneliti kasus yang sama.