

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar belakang

Dalam era globalisasi, masalah sumberdaya manusia menjadi sorotan maupun tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan. Walaupun banyaknya sarana dan prasarana serta sumberdaya, tanpa dukungan sumberdaya manusia kegiatan perusahaan tidak berjalan dengan baik. Asumsi yang lahir dari manajemen sumber daya manusia adalah bahwa manusia memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan dan dorongan. Semua potensi ini mempengaruhi organisasi untuk mencapai tujuannya. Untuk itu dalam mencapai tujuan organisasi dibutuhkan sumberdaya manusia yang memadai dalam mendorong produktivitas kerja karyawannya. Setiap perusahaan dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu, dan apabila tercapai dapat dikatakan berhasil.

Sumberdaya manusia merupakan salah satu sumberdaya yang harus ada dan paling penting dalam sebuah organisasi, karena manusia merupakan unsur dasar yang dapat melaksanakan pekerjaan dan organisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat penting dalam organisasi, karena itu sudah sewajarnya bila pihak manajemen memberikan perhatian lebih melalui kebijakan-kebijakan yang diambil. Saat ini banyak masalah yang muncul berkaitan dengan ketenagakerjaan terutama untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, oleh karena itu masalah yang berkaitan dengan produktivitas perlu dicari jalan keluarnya. Karyawan memiliki peranan yang sangat penting dan mereka adalah penggerak utama dalam sebuah perusahaan/organisasi. Selain itu, tidak dapat

dipungkiri lagi bahwa manusia merupakan sumberdaya yang berpotensi dan sangat strategis perannya dalam berbagai macam bentuk organisasi.

Setiap organisasi mengharapkan suatu keberhasilan, untuk mencapai keberhasilan tersebut membutuhkan adanya karyawan yang berkualitas. Yang mana hal ini untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola sistemnya, dan agar system ini berjalan dalam pengelolaannya diperlukan aspek penting, seperti pelatihan, pengembangan, motivasi, dan aspek-aspek lainnya. Produktivitas adalah salah satu aspek pendukung untuk menjadikan sumber daya manusia sebagai salah satu indikator penting pencapaian tujuan suatu organisasi/perusahaan secara efektif dan efisien.

Menurut Nawawi (2011), produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang diperoleh (*output*) dengan jumlah sumber daya yang dipergunakan sebagai masukan. Nawawi mengatakan setiap karyawan mempunyai kepentingan dan tujuan sendiri ketika ia bergabung di dalam sebuah organisasi, untuk menjamin tercapainya keselarasan tujuan pimpinan organisasi, maka pihak organisasi dapat memberikan perhatian dengan memberikan kompensasi kepada karyawan, karena kompensasi merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara organisasi dengan karyawan

Menurut Sutrisno (2016) produktivitas kerja merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan yang ada di perusahaan, dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif sehingganya semua sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Produktivitas kerja dalam perusahaan sangat penting sebagai alat ukur

keberhasilan dalam menjalankan usaha. Salah satu jalan untuk memotivasi karyawan agar dapat diberdayakan seefektif dan seefisien mungkin guna meningkatkan produktivitas perusahaan adalah dengan pemberian kompensasi kepada mereka.

Menurut Sedarmayanti (2017) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka. Kompensasi disini yaitu terbagi atas dua kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial, yang dalam hal ini kita lebih berfokus pada kompensasi non finansial untuk mengukur variable terikat yaitu produktivitas karyawan. Kompensasi non-finansial didefinisikan sebagai balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya bukan dalam bentuk uang, akan tetapi berbentuk kepuasan yang mencakup dalam aspek psikologis yang berhubungan dengan pekerjaan dan yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Seperti yang kita ketahui sendiri bahwa kompensasi non-financial adalah pemberian bagian keuntungan atau manfaat lainnya bagi para pekerja di luar gaji, atau upah, yaitu dapat berupa uang (bonus), atau barang. Misalnya THR, Tunjangan Hari Natal, dan lain-lain. Dalam hal ini maka dapat dikatakan bahwa kompensasi non-financial akan sangat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Selain kompensasi non-finansial, dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja karyawan, budaya organisasi juga sangat perlu diperhatikan.

Menurut Yusniar, dkk (2018) Budaya organisasi adalah budaya yang memberikan identitas dan membentuk perilaku anggota yang ada di organisasi.

Jika budaya organisasi tidak diarahkan dan tidak dibimbing, maka akan terbentuk budaya dengan karakter baru yang mungkin bisa berpengaruh buruk bagi perusahaan. Oleh karena itu untuk mengembangkan budaya organisasi diperlukan kepemimpinan yang memiliki komitmen terhadap budaya itu sendiri. Telah banyak studi yang membuktikan bahwa budaya organisasi mempengaruhi berbagai aspek seperti produktivitas, kinerja, komitmen, dan kepercayaan diri.

Dalam hal ini dari hasil pengamatan dilapangan yang terlihat bahwa PT. Hasjrat Abadi adalah distributor eksklusif kendaraan Toyota dan Yamaha disebelas provinsi terkemuka. Adapun system produksi yang dijalankan pada proses penjualan kendaraan adalah system produksi harian sesuai dengan kebutuhan konsumen. Dalam melakukan proses produksi kantor PT. Hasjrat Abadi Divisi Yamaha Cabang Gorontalo, selalu melakukan pencatatan tentang jumlah produk dan jumlah produk yang terjual. Pada proses produksi tentunya ada sumber daya manusia yang berperan di dalamnya dimana seorang pimpinan dan karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Divisi Yamaha Cabang Gorontalo, yang memiliki tugas dan tanggung jawab masing-masing mulai dari pengadaan barang, hingga proses pemasaran. Terkait dengan masalah produktivitas dalam hal ini masih banyak karyawan khususnya karyawan baru yang tidak mampu mencapai target penjualan yang telah ditetapkan perusahaan. Hal ini dapat berdampak dimana perusahaan hanya mampu menghasilkan laba yang kecil. Adapun data target capaian penjualan sepeda motor di PT. Hasjrat Abadi Divisi Yamaha Cabang Gorontalo pada tahun 2016, 2017 dan 2018 adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1
Data Produktivitas Karyawan Dalam Pencapaian Penjualan Sepeda Motor
di PT. Hasjrat Abadi Divisi Yamaha Cabang Gorontalo Tahun 2016, 2017,
dan 2018

Bulan	Capaian Penjualan Tahun 2016	Capaian Penjualan Tahun 2017	Capaian Penjualan Tahun 2018
Januari	79%	65%	85%
Februari	92%	87%	75%
Maret	68%	61%	72%
April	92%	78%	92%
Mei	88%	98%	91%
Juni	129%	89%	81%
Juli	81%	91%	99%
Agustus	93%	110%	84%
September	88%	113%	77%
Oktober	64%	99%	91%
November	121%	103%	90%
Desember	97%	130%	91%

Sumber: PT Hasjrat Abadi Divisi Yamaha Cabang Gorontalo

Berdasarkan tabel diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa produktivitas kerja karyawan pada PT Hasjrat Abadi Divisi Yamaha Cabang Gorontalo pada tiga tahun terakhir masih kurang baik karena masih ada penjualan yang tidak mencapai target yang telah ditentukan. Produktivitas kerja karyawan pada PT Hasjrat Abadi Divisi Yamaha Cabang Gorontalo dikatakan baik jika mencapai target penjualan rata-rata 80% sedangkan pada table di atas masih ada yang belum mencapai target penjualan.

Masalah selanjutnya yang mempengaruhi produktivitas kerja khususnya di bagian penjualan adalah, dapat dilihat dari hasil kerja karyawan masih kurang baik dalam proses penjualan dimana kemampuannya (*skill*) seorang karyawan belum maksimal dalam mempromosikan barang yang ingin dijual kepada

konsumen, masih ada karyawan yang tidak mencapai target penjualan, kemudian masalah dalam proses pengkreditan dimana dalam proses pengkreditan itu harus melalui beberapa tahap yaitu dalam pengumpulan berkas, *survey*, verifikasi lewat telepon, dan proses DO, keterlambatan dalam pengiriman barang sehingga stok motor menjadi kurang, dan juga sering adanya keterlambatan dalam pemberian kompensasi, selain itu masih ada karyawan yang tidak bisa menyelesaikan tugasnya tepat waktu sehingga dapat dikatakan karyawannya tidak disiplin dan juga tidak meminta izin saat tidak masuk kerja, juga dari observasi awal peneliti melihat masih ada karyawan yang kurang baik dalam berkomunikasi dengan pelanggan sehingga itu menunjukkan sikap yang kurang baik menurut peneliti. Maka dapat disimpulkan dari masalah-masalah diatas bahwa produktivitas kerja yang dapat dilihat dari hasil kerja, ketepatan waktu, disiplin kerja dan juga sikap karyawan itu sangat mempengaruhi dalam meningkatkan produktivitas kerja perusahaan yang dalam hal ini pada PT. Hasjrat Abadi Divisi Yamaha Cabang Gorontalo.

Hal yang ini juga pernah dilakukan oleh Putu Irawati, dkk (2014) yang melakukan penelitian tentang Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi UD Merta Abadi) berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka diperoleh hasil bahwa variable kompensasi finansial dan non finansial secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD Merta Abadi. Ada juga penelitian yang dilakukan oleh Milla Sasuwe, dkk (2018) yang melakukan penelitian tentang Pengaruh Budaya Organisasi dan Stress Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan

Produktivitas Kerja Karyawan PT. Air Manado berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, diperoleh hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Adapun perbedaan penelitian terdahulu pada penelitian sekarang ini adalah tempat penelitian yang lebih fokus pada target penjualan, kemudian perbedaan pada penelitian terdahulu pertama dengan penelitian sekarang yaitu terdapat variable budaya organisasi yang dianggap faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, dan perbedaan pada penelitian terdahulu kedua dengan penelitian sekarang terdapat variable kompensasi non-finansial yang dianggap faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Oleh karena itu peneliti termotivasi untuk melakukan penelitian ini karena cukup penting untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut maka peneliti melakukan penelitian yang berjudul. **“Pengaruh Kompensasi Non-Finansial dan Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Kantor PT. Hasjrat Abadi Divisi Yamaha Cabang Gorontalo”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Adapun yang menjadi identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah:

- 1.2.1. Penjualan yang tidak mencapai target yang telah ditentukan
- 1.2.2. Keterlambatan pengiriman barang sehingga stok motor kurang
- 1.2.3. Masalah pengkreditan yang harus melalui beberapa tahap
- 1.2.4. Kemampuan SDM masih kurang

1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang dikemukakan maka di rumuskan permasalahan penelitian yakni:

- 1.3.1. Apakah Kompensasi Non-Finansial berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Hasjrat Abadi Divisi Yamaha Cabang Gorontalo?
- 1.3.2. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Hasjrat Abadi Divisi Yamaha Cabang Gorontalo?
- 1.3.3. Apakah Kompensasi Non-Finansial dan Budaya Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Hasjrat Abadi Divisi Yamaha Cabang Gorontalo?

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka, tujuan dari pelaksanaan penelitian ini adalah:

- 1.4.1. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi Non-Finansial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Hasjrat Abadi Divisi Yamaha Cabang Gorontalo
- 1.4.2. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Hasjrat Abadi Divisi Yamaha Cabang Gorontalo
- 1.4.3. Untuk mengetahui apakah Kompensasi Non-Finansial dan Budaya Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Hasjrat Abadi Divisi Yamaha Cabang Gorontalo.

1.5. Manfaat Penelitian

- 1.5.1. Manfaat Teoritis

- a. Dengan penelitian ini diharapkan dapat memperluas wawasan dan ilmu pengetahuan mengenai sumber daya manusia khususnya yang berkaitan dengan manfaat dan pengaruh kompensasi non-finansial dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan untuk pengembangan ilmu-ilmu ekonomi umumnya, dan Manajemen khususnya.
- b. Untuk menambah bahan referensi dan bahan masukan bagi penelitian-penelitian selanjutnya, teristimewa mahasiswa pada program studi strata satu (S1) Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Gorontalo.

1.5.2. Manfaat Praktis

Sementara disisi praktis, peneliti juga berharap hasil penelitian ini dapat bermanfaat untuk:

- a. Bagi Peneliti

Hasil karya ilmiah ini disamping menjadi salah satu tugas akhir dalam menyelesaikan studi Strata Satu (S1) Manajemen di Universitas Negeri Gorontalo, tentu juga sangat bermanfaat dalam menambah wawasan pengetahuan bagi diri sendiri

- b. Bagi Penelitian Selanjutnya

Penulis juga sangat menaruh harapan besar agar kiranya hasil penelitian ini dijadikan sebagai salah satu referensi, informasi dan wawasan bagi mahasiswa pada bidang yang sama untuk mendukung penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan kompensasi non-finansial, budaya organisasi, serta produktivitas kerja dan sebagai

sumbangan untuk melengkapi perbendaharaan dan referensi bagi perpustakaan di lingkungan Universitas Negeri Gorontalo.

c. PT. Hasjrat Abadi Divisi Yamaha Cabang Gorontalo.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan pemikiran dan sebagai bahan evaluasi yang selanjutnya dapat menjadi sebuah bahan pertimbangan dalam memecahkan masalah dan pengambilan keputusan bagi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan