BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Manajemen sumber daya manusia adalah bagian dari manajemen atau dengan kata lain dapat dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. Manajemen sumber daya manusia lebih memfokuskan pembahasannya mengenai pengaturan peranan manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal. Jelasnya manajemen sumber daya manusia mengatur tenaga kerja manusia sedemikian rupa sehingga terwujud tujuan organisasi.

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentuan terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan itu tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki organisasi begitu canggihnya. Karyawan sebagai salah satu elemen dari perusahaan diharapkan memiliki kinerja yang tinggi. Sebab dengan kinerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat memenuhi tujuan perusahaan dalam meningkatkan permintaaan pasaran. Karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dapat merasakan betah atau membuat pegawai bertahan ditempat kerja. Kinerja yang tinggi dibutuhkan setiap individu dalam mencapai tujuan baik jangka pendek maupun jangka panjang. Tenaga manusia yang terampil dan cekatan dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawabnya dapat

berpengaruh terhadap perusahaan. Setiap perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang tekun, pekerja keras, bertanggung jawab, memliki skill dan pengetahuan terhadap pekerjaan yang terdapat didalam perusahaan.

Salah satu aspek yang penting dalam sumber daya manusia yaitu masalah kompensasi. Disini kompensasi didefinisikan sebagai sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa mereka. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi adalah setiap bentuk penghargaan yang diberikan karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada perusahaan. Menurut Hasibuan (2012:118) kompensasi dibedakan menjadi dua yaitu: kompensasi langsung (*direct compensation*) berupa gaji/upah dan upah insentif, kompensasi tidak langsung (*indirect compensation* atau *employee* atau kesejahteraan karyawan berupa, tunjangan dan BPJS).

Demikian pula halnya dengan kompensasi yang menghargai prestasi kerja, dan dapat meningkatkan kinerja, karena karyawan akan giat bekerja apabila organisasi atau perusahaan memberikan penghargaan kepada usaha yang giat dalam bekerja dan sumber-sumber daya lainnya yang mendukung, maka dapat dilihat dari hasil kepuasan kerjanya. Menurut Mangkunegara (2010:9), kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya. Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien serta karayawan dituntut untuk mencapai target yang telah ditentukan perusahaan. Disinilah peran kompensasi terhadap kinerja karyawan dimana kompensasi yang tinggi akan membuat karyawan lebih semangat dalam bekerja dan berpengaruh terhadap kinerjanya.

Berikut ini adalah jumlah karyawan bagian credit marketing officer tahun 2018-2022 pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Kota Jambi adalah sebagai berikut :

Tabel 1.1
Jumlah Karyawan Bagian Credit Marketing Officer PT. Adira Dinamika Multi Finance Kota Jambi
Tahun 2018 – 2022

Tahun	Jumlah Karyawan (Orang)	Perkembangan (%)
2018	37	-
2019	39	5,41
2020	33	(15,38)
2021	30	(9,09)
2022	35	16,6

Sumber data: PT. Adira Dinamika Multi Finance Kota Jambi Tahun 2023

Dari keterangan tabel 1.1 tersebut di atas, maka dapat diketahui bahwa jumlah karyawan bagian Credit Marketing Officer pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Kota Jambi mengalami fluktuasi, hal ini dapat diketahui sesuai

tabel di atas yang menunjukkan bahwa, tahun 2018 jumlah karyawan berjumlah 37 orang, kemudian tahun 2019 meningkat mencapai 39 orang dengan persentase perkembangan 5,41%, kemudian 2020 menurun menjadi 33 orang dengan persentase perkembangan -15,38%, kemudian tahun 2021 meurun menjadi 30 orang dengan persentase perkembangan -9,09%, kemudian tahun 2022 meningkat menjadi 35 orang dengan persentase 16,6%. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa karyawan bagian Credit Marketing Officer pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Kota Jambi mengalami naik turun setiap tahunnya yaitu dari tahun 2018 sampai tahun 2022.

Karyawan sebagai salah satu elemen dari perusahaan diharapkan memiliki kinerja yang tinggi. Sebab dengan kinerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat memenuhi tujuan perusahaan dalam meningkatkan permintaaan pasaran. Berdasarkan pengamatan peneliti, kinerja pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Kota Jambi lima tahun terakhir mengalami penurunan dikarenakan kurangnya pelayanan karyawan terhadap konsumen hal ini dilihat dari banyaknya konsumen yang *complain* mengenai pelayanan karyawan yang tidak sesuai standar pelayanan. Selain itu pencapaian yang turun juga diakibatkan kurangnya semangat pelayanan karyawan hal ini disebabkan oleh kompensasi yang belum memuaskan karyawan, hal ini dapat dilihat dari tabel dibawah ini.

Berikut ini adalah data kompensasi karyawan bagian credit marketing officer pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Kota Jambi tahun 2018 sampai tahun 2022 adalah sebagai berikut :

Tabel 1.2
Data Kompensasi Karyawan Bagian Credit Marketing Officer PT. Adira Dinamika Multi Finance Kota Jambi
Tahun 2018-2022

No	Jenis Kompensasi	Jumlah Kompensasi (Rupiah, Persentase) / Tahun				
		2018	2019	2020	2021	2022
1.	Gaji	2.063.948	2.175.000	2.456.000	2.495.162	2.530.067
2.	• Insentif Perunit Pinjaman	150.000	125.000	100.000	100.000	125.000
	• Insentif Perunit Pembiayaan Elektronik dan Furniture	200.000	225.000	175.000	150.000	175.000
	• Insentif Perunit Kredit Motor Baru/Second	2%	3%	2%	2%	3%
	• Insentif Perunit Kredit Mobil Baru/Second	4%	3%	2,5%	3%	4%
	• Insentif Perunit Pembiayaan Multi Guna	2,5%	2,5%	2%	2,5%	3%
3.	Bonus Extra Achive Target	1.450.000	1.300.000	1.250.000	1.150.000	1.550.000

Sumber data: PT. Adira Dinamika Multi Finance Kota Jambi Tahun 2023

Dari data kompensasi diatas bisa dilihat sistem kompensasi yaitu insentif dari tahun 2018-2022 tidak menentu atau tidak merata setiap tahunnya pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Kota Jambi tergantung dari kebijakan perusahaan. Bonus extra diberikan perbulan kepada karyawan jika karyawan mampu mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan.

Berdasarkan wawancara peneliti dengan salah satu staf CMO yaitu Mas Adi di Adira Multi Finance Kota Jambi dimana gaji yang diterima setiap bulannya pada tahun 2022 adalah RP. 2.530.067/ bulannya. Sedangkan insentif yang diterima setiap bulannya tidak menentu atau tidak merata tergantung dari kebijakan perusahaan. Diduga kompensasi ini belum memuaskan karyawan sehingga membuat kinerjanya menurun. Sedangkan kebutuhan yang diperlukan karyawan bisa lebih dari RP. 3.500.000/bulannya.

Berikut merupakan data gaji karyawan bagian Credit Marketing Officer dan UMP Kota Jambi PT. Adira Dinamika Multi Finance Kota Jambi tahun 2018 sampai tahun 2022 adalah sebagai berikut :

Tabel 1.3
Data Gaji Karyawan Bagian Credit Marketing Officer dan UMP Kota Jambi PT. Adira Dinamika Multi Finance Kota Jambi Tahun 2018-2022

No	Tahun	Gaji Karyawan (Rp)	UMP Kota Jambi (Rp)
1.	2018	2.063.948	2.243.718
2.	2019	2.175.000	2.423.889
3.	2020	2.456.000	2.630.162
4.	2021	2.495.162	2.630.162
5.	2022	2.530.067	2.694.034

Sumber data: PT. Adira Dinamika Multi Finance Kota Jambi Tahun 2023

Berdasarkan tabel 1.3 diatas data gaji karyawan bagian Credit Marketing Officer dan UMP Kota Jambi PT. Adira Dinamika Multi Finance Kota Jambi tahun 2018 sampai tahun 2022. Dimana Kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan harapan karyawan, kompensasi yaitu gaji yang diberikan tidak menentu atau tidak merata setiap tahunnya, kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan tenaga, waktu dan pikiran yang telah diberikan oleh karyawan.

Kompensasi merupakan faktor yang sangat penting bagi pemicu kinerja karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Kota Jambi. Jika kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh karyawan maka karyawan pun akan bekerja dengan tidak maksimal dan hasil kinerja nya pun tidak akan mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan. Menurut Mangkunegara (2010:9), kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berikut data kinerja pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Kota Jambi tahun 2018-2022 adalah sebagai berikut :

Tabel 1.4
Data Kinerja PT. Adira Dinamika Multi Finance Kota Jambi
Tahun 2018-2022

No	Tahun	Jenis Layanan Produk														
		Pinjaman			Kredit Motor			Kredit Mobil			Pembiayaan Alat Elektronik dan Furniture			Pembiayaan Multi Guna		
		Target (Orang)	Realisasi (Orang)	%	Target (Orang)	Realisasi (Orang)	%	Target (Orang)	Realisasi (Orang)	%	Target (Orang)	Realisasi (Orang)	%	Target (Orang)	Realisasi (Orang)	%
1.	2018	1750	1835	104,8	1650	1512	91,6	1350	1309	96,9	1180	1253	106,2	1250	1337	106,9
2.	2019	2100	1923	91,6	1450	1627	112,2	1470	1325	90,1	1270	1135	89,4	1360	1123	82,6
3.	2020	1800	1527	84,8	1300	1102	84,8	1100	1072	97,5	1020	1003	98,3	1175	1139	96,9
4.	2021	1500	1629	108,6	1400	1169	83,5	1300	1091	83,9	1100	1116	101,5	1070	1141	106,6
5.	2022	1750	1726	98,6	1550	1634	105,4	1500	1563	104,2	1365	1129	82,7	1450	1326	91,4

Sumber data: PT. Adira Dinamika Multi Finance Kota Jambi Tahun 2023

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa data kinerja PT. Adira Dinamika Multi Finance Kota Jambi dimana penjualan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Kota Jambi dengan Jenis Produk Layanan Pinjaman, Kredit Motor, Kredit Mobil, Pembiayaan Alat Elektronik dan Furniture, dan Pembiayaan Multi Guna dalam lima 5 tahun terakhir masih ada yang belum mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan setiap tahunnya.

Dapat dilihat dari tabel diatas bahwa pencapaian tidak sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan, faktor-faktor yang mempengaruhi kurangnya kinerja yang maksimal disebabkan oleh kompensasi yang belum maksimal. Pada kenyataannya kinerja tinggi tidak semua dimiliki karyawan, ada juga sebagian karyawan yang memiliki kinerja rendah. Kinerja rendah dapat diketahui melalui kurang disiplinnya serta kurang semangatnya karyawan dalam bekerja, seperti halnya karyawan yang datang terlambat atau tidak masuk kerja tanpa alasan atau izin serta dalam melakukan tugasnya kurang teliti dan tidak mengikuti standar operasional perusahaan.

Menurut pengamat peneliti masalah yang ada di PT. Adira Dinamika Multi Finance Kota Jambi yaitu kurang maksimalnya kompensasi yang diberikan sehingga berpengaruh terhadap target penjualan karyawan tersebut. Berdasarkan permasalahan fakta-fakta yang dikemukakan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut yang berjudul "**Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Credit Marketing Officer Pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Kota Jambi".**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan penelitian pendahuluan yang dilakukan penulis PT. Adira Dinamika Multi Finance Kota Jambi dapat diperoleh informasi tentang permasalahan yang timbul dalam perusahaan yaitu:

1. Jumlah karyawan bagian credit marketing officer pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Kota Jambi mengalami fluktuasi dari Tahun 2018 sampai Tahun 2022.
2. Kurangnya kompensasi yang diberikan kepada karyawan bagian credit marketing officer pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Kota Jambi.
3. Dalam lima 5 tahun terakhir masih ada kinerja yang belum mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan setiap tahunnya.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dan batasan masalah diatas, yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana kompensasi dan kinerja karyawan bagian credit marketing officer pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Kota Jambi?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan bagian credit marketing officer pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Kota Jambi?

1.4 Tujuan penelitian

Berdasarkan permasalah yang telah dirumuskan dalam rumusan masalah, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mendeskripsikan kompensasi dan kinerja karyawan bagian credit marketing officer pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Kota Jambi.
2. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan bagian credit marketing officer pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Kota Jambi.

1.5 Manfaat penelitian

Manfaat yang diharapakan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Praktis
    1. Memberikan tambahan ilmu pengetahuan dan wawasan serta tambahan pengalaman kepada penulis dalam penerapan sebagian kecil dari teori yang telah didapat ketika mengikuti perkuliahan dengan realita dilapangan tentang manajemen sumber daya manusia.
    2. Memberikan kontribusi berupa masukan bermanfaat untuk membantu perusahaan dalam mengambil tindakan atau langkah selanjutnya.
2. Manfaat Teoritis

    Selain manfaat praktis yang telah dikemukakan diatas, penelitian ini juga memiliki manfaat teoritis yaitu dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi peneliti yang ingin melakukan penelitian pada masa yang akan datang.