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 pegawai sebagai balas jasa mereka. Kompensasi pada PT. Prima Konsumen Finance Kota Jambi yaitu gaji pegawai yang diterima tidak menentu dan kompensasi dinilai oleh pegawai masih belum sesuai dengan harapan pegawai.

Menurut Hasibuan (2015 :22) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan". Menurut Dessler dalam Subekhi (2012 :35) kompensasi adalah setiapbentuk penghargaan yang diberikan karyawan sebagai balas jasa ataskontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.

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 tahun 2018-2022 pada PT. Prima Konsumen Finance Kota Jambi adalah sebagai berikut :

Tabel 1.1
Jumlah Karyawan PT. Prima Konsumen Finance Kota Jambi
Tahun 2018 – 2022

Tahun	Jumlah Karyawan (Orang)	Perkembangan (%)
2018	31	-
2019	33	6,45
2020	34	3,03
2021	35	2,94
2022	37	5,71

Sumber data: PT. Prima Konsumen Finance Kota Jambi 2023

Dari keterangan tabel 1.1 tersebut di atas, maka dapat diketahui bahwa jumlah karyawan pada PT. Prima Konsumen Finance Kota Jambi mengalami peningkatan, hal ini dapat diketahui sesuai tabel di atas yang menunjukkan bahwa, tahun 2018 jumlah karyawan berjumlah 31 karyawan dengan persentase perkembangan 3,33%, kemudian tahun 2019 meningkat mencapai 33 karyawan

dengan persentase perkembangan 6,45%, kemudian 2020 meningkat menjadi 34 karyawan dengan persentase perkembangan 3,03%, kemudian tahun 2021 meningkat menjadi 35 karyawan dengan persentase perkembangan 2,94%, kemudian tahun 2022 meningkat menjadi 37 karyawan dengan persentase 5,71%. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa karyawan pada PT. Prima Konsumen Finance Kota Jambi mengalami peningkatan setiap tahunnya yaitu dari tahun 2018 sampai tahun 2022.

Berdasarkan pengamatan peneliti, kinerja pada PT. Prima Konsumen Finance Kota Jambi tiga 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 pada PT. Prima Konsumen Finance Kota Jambi tahun 2018 sampai tahun 2022 adalah sebagai berikut :

Tabel 1.2
Data Kompensasi PT. Prima Konsumen Finance Kota Jambi
Tahun 2018-2022

No	Jenis Kompensasi	Tahun				
		2018	2019	2020	2021	2022
1.	Gaji	Rp. 2.063.948	Rp. 2.175.000	Rp. 2.456.000	Rp. 2.495.162	Rp. 2.530.067
2.	Bonus (Hari Besar)	Rp. 1000.000	Rp. 1000.000	Rp. 1000.000	Rp. 1000.000	Rp. 1000.000
3.	Insentif	Rp. 500.000	Rp. 450.000	Rp. 500.000	Rp. 550.000	Rp. 500.000
4.	BPJS Ketenagakerjaan	BPJS ketenagakerjaan	BPJS ketenagakerjaan	BPJS ketenagakerjaan	BPJS ketenagakerjaan	BPJS ketenagakerjaan

Sumber data: PT. Prima Konsumen Finance Kota Jambi Tahun 2023

Dari data kompensasi diatas bisa dilihat sistem kompensasi yaitu insentif dari tahun 2018-2022 tidak menentu atau tidak merata pada PT. Prima Konsumen Finance Kota Jambi. Selain itu juga kompensasi pada PT. Prima Konsumen Finance Kota Jambi dari tahun 2018-2022 sama yaitu dengan jenis kompensasi berupa : Gaji, Bonus, Insentif, dan BPJS Ketenagakerjaan

Berdasarkan wawancara bahwa gaji yang diterima setiap bulannya pada tahun 2022 adalah RP. 2.530.067/ bulannya atau UMP. Sedangkan insentif yang diterima setiap bulannya tidak menentu atau tidak merata. 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 dan UMP Kota Jambi PT. Prima Konsumen Finance Kota Jambi tahun 2018 sampai tahun 2022 adalah sebagai berikut :

Tabel 1.3
Data Gaji Karyawan dan UMP Kota Jambi PT. Prima Konsumen Finance Kota Jambi Tahun 2018-2022

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

Sumber data: PT. Prima Konsumen Finance Kota Jambi Tahun 2023

Berdasarkan tabel 1.3 diatas data gaji karyawan dan UMP Kota Jambi PT. Prima Konsumen 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 alasan utama mengapa karyawan bekerja. Karyawan menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga, waktu, serta komitmennya, bukan semata-mata ingin membuktikan atau mengabdikan diri kepada perusahaan, melainkan tujuan lain yang ingin diraihnya, yaitu mengharapkan imbalan atau balas jasa atas kinerja dan produktivitas yang dihasilkan. Kompensasi merupakan faktor yang sangat penting bagi pemicu kinerja karyawan PT. Prima Konsumen 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.

Berikut data kinerja pada PT. Prima Konsumen Finance Kota Jambi tahun 2018-2022 adalah sebagai berikut :

Tabel 1.4
Data Kinerja PT. Prima Konsumen 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	200	183	165	112	135	109	180	153	150	137
2.	2019	210	192	145	127	170	125	170	135	160	123
3.	2020	180	152	130	102	110	72	120	103	175	139
4.	2021	150	112	140	116	130	91	150	116	170	141
5.	2022	155	132	160	134	150	103	165	129	150	126

Sumber data: PT. Prima Konsumen Finance Kota Jambi Tahun 2023

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa data kinerja PT. Prima Konsumen Finance Kota Jambi dimana penjualan pada PT. Prima Konsumen 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 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. Prima Konsumen 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 Pada PT. Prima Konsumen Finance Kota Jambi".**

1.2 Identifikasi Masalah

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

1. Jumlah karyawan pada PT. Prima Konsumen Finance Kota Jambi mengalami peningkatan dari Tahun 2018 sampai Tahun 2022, namun tidak diikuti peningkatan kinerja.
2. Kurangnya kompensasi yang diberikan kepada karyawan PT. Prima Konsumen Finance Kota Jambi.
3. Kinerja PT. Prima Konsumen Finance Kota Jambi dimana penjualan pada PT. Prima Konsumen 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 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 pada PT. Prima Konsumen Finance Kota Jambi?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Prima Konsumen 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 pada PT. Prima Konsumen Finance Kota Jambi.

2. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Prima Konsumen 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.