

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kondisi perekonomian Indonesia yang relatif stabil dan mencatatkan pertumbuhan yang positif, tentunya memberikan suatu peluang bagi industri yang ada di Indonesia, termasuk industri leasing atau lembaga pembiayaan. Perkembangan industri di Indonesia terus tumbuh sejalan dengan berkembangnya teknologi dan sistem produksi yang mendukung industri ini. Meningkatnya kebutuhan masyarakat akan kebutuhan produk dari tahun ke tahun merupakan salah satu pemicu percepatan tumbuhnya industri di Indonesia. Produsen di dalam negeripun berlomba-lomba untuk terus melakukan pembenahan agar memiliki daya saing yang tinggi untuk berkompetisi di pasar perindustrian yang terus berkembang. Perusahaan membutuhkan dukungan sumber daya manusia yang mampu bersaing dan memiliki produktivitas tinggi untuk mampu menangkap peluang dalam persaingan industri yang ketat.

Suatu organisasi untuk dapat bertahan dalam lingkungan yang kompetitif dituntut untuk dapat menyeimbangkan antara kepentingan organisasi dan kepentingan individu di dalamnya. Kesenambungan ini diperlukan agar organisasi dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Handoko, 2012). Sumber daya manusia disuatu organisasi atau perusahaan menjadi sentral dan penting karena manusia itu sendiri makhluk yang memiliki akal budi, memiliki berbagai macam cara atau budaya kerja, memiliki kemampuan untuk berkembang, dan memiliki keinginan-keinginan berbeda dengan alat produksi lain yang tidak dapat berkembang kemampuannya serta tidak memiliki keinginan-keinginan seperti manusia. Manusia tidak sama dengan alat produksi lain, maka pengelolaan manusia harus bersifat inovatif, efektif, efisien, dan berkelanjutan.

Upaya-upaya berkaitan dengan pemberdayaan sumber daya manusia bermuara pada kenyataan bahwa orang-orang (manusia) merupakan elemen yang selalu ada dalam organisasi. Sumber daya manusia adalah yang menjadi perencana, pelaku, dan penentu dari operasional perusahaan. Mereka membuat

tujuan-tujuan, inovasi, dan mencapai tujuan bagi organisasi. Tanpa sumber daya manusia organisasi tidak berfungsi dan hanya dengan sumber daya manusia yang memiliki profesionalisme yang tinggi suatu organisasi akan dapat mencapai produktivitas yang tinggi pula. Pendekatan ini dapat berhasil dengan baik apabila dengan usaha peningkatan sumber daya manusia yang tepat (Simamora, 2007). Perusahaan dan pihak manajemen dituntut untuk mampu mengoptimalkan sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan yang tercermin melalui kinerjanya.

Kinerja dalam organisasi dianggap menjadi salah satu tolak ukur dalam pencapaian tujuan organisasi. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai dan Basri, 2005). Kinerja pada dasarnya menitikberatkan permasalahan pada proses perencanaan, pelaksanaan, dan juga hasil yang di dapatkan setelah melaksanakan pekerjaan. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya (Mangkunegara, 2011). Kinerja perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Jadi apabila kinerja karyawan baik maka kinerja perusahaan akan meningkat.

Manajemen perusahaan senantiasa berupaya memastikan bahwa karyawan memiliki motivasi dan kinerja yang tinggi. Salah satu strategi dan upaya yang bisa diambil perusahaan adalah dengan memberikan kompensasi yang adil dan memadai. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2014). Menurut Handoko (2012), kompensasi yang baik hendaknya mendorong kerja yang baik, pengalaman, kesetiaan, tanggung jawab, dan perilaku-perilaku yang produktif. Kompensasi juga dapat dimaknai sebagai seluruh pendapatan yang diterima oleh karyawan baik berupa uang (finansial) yang secara langsung maupun tidak langsung serta yang bukan berupa uang (non finansial) sebagai balas jasa atas pekerjaan serta kontribusi mereka terhadap perusahaan.

Pemberian kompensasi kepada karyawan bertujuan menjamin sumber nafkah karyawan beserta keluarganya, meningkatkan prestasi kerja, meningkatkan harga diri karyawan, mempererat hubungan kerja antar karyawan, mencegah karyawan meninggalkan perusahaan, meningkatkan disiplin kerja, efisiensi tenaga karyawan yang potensial, perusahaan dapat bersaing dengan tenaga kerja di pasar, mempermudah perusahaan mencapai tujuan, melaksanakan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan perusahaan dapat memberikan teknologi baru. Dengan adanya pemberian kompensasi yang layak, maka karyawan akan dapat bekerja dengan tenang dan mengkonsentrasikan seluruh pikirannya untuk menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Apabila karyawan yang tergolong potensial akan dapat mengembangkan potensi dirinya untuk menghasilkan kinerja yang baik terhadap perusahaan. Bila hal demikian dapat terealisasi, maka perusahaan akan dapat mencapai tujuannya.

Menurut Robbins (2008) komitmen pegawai pada organisasi menentukan berhasil tidaknya tujuan yang hendak dicapai oleh suatu organisasi atau instansi. Apabila setiap anggota organisasi memiliki komitmen yang tinggi maka besar kemungkinan keberhasilan atau kesuksesan dapat tercapai. Mathis dan Jackson (2006) berpendapat bahwa “komitmen organisasi adalah tingkat kepercayaan dalam penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada di dalam organisasi.

Komitmen organisasi merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan pegawai untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Komitmen organisasi merupakan identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Komitmen organisasi adalah keinginan anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi. Dengan adanya komitmen seorang pegawai, maka pegawai akan memiliki sikap loyalitas juga berkeinginan untuk mencapai tujuan organisasinya dengan baik. Komitmen organisasi juga dapat diartikan sebagai derajat dimana seseorang terlibat dalam organisasinya dan berkeinginan untuk tetap menjadi anggotanya, dimana

didalamnya mengandung sikap kesetiaan dan kesediaan seseorang untuk bekerja secara maksimal bagi organisasi tempat seorang tersebut bekerja.

Kajian empiris mengenai pengaruh kompensasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja telah dilakukan oleh beberapa peneliti. Penelitian yang dilakukan oleh Wardani (2009), Suryadana, dkk (2014), Supiyanto, dkk (2015), serta Khoeruman, dkk (2018) memperoleh hasil yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan yang berbeda, diperoleh penelitian Murty dan Hudiwinarsih (2012) yang menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian mengenai pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh Pitra (2013), Supiyanto, dkk (2015), serta Khoeruman, dkk (2018) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian Murty dan Hudiwinarsih (2012) memperoleh temuan yang berbeda bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Temuan penelitian empiris yang berbeda tersebut, mendorong peneliti melakukan kajian ulang pada objek yang berbeda.

PT. Federal International Finance (selanjutnya disebut FIF) Cabang Jember adalah perusahaan pembiayaan kredit yang bergerak dalam bidang sewa guna usaha, anjak piutang dan pembiayaan konsumen yang merupakan bagian dari FIFGROUP. Perusahaan FIF ini menjadi perusahaan pembiayaan terbesar di Indonesia. Sementara itu, untuk wilayah Jember, FIF Cabang Jember merupakan perusahaan pembiayaan dengan jumlah nasabah terbesar baik untuk kredit sepeda motor maupun produk elektronik. Hal inilah yang menjadi alasan peneliti, memilih FIF Cabang Jember sebagai objek penelitian.

FIFGROUP adalah grup manajemen dari beberapa perusahaan yang memiliki unit bisnis yang berbeda-beda. FIFGROUP saat ini menaungi PT Federal International Finance dan PT Astra Multi Finance. FIFGROUP bergerak di bisnis layanan pembiayaan dengan nama merek berikut:

1. FIFASTRA

Jasa layanan pembiayaan sepeda motor Honda. Baik motor baru maupun seken berkualitas.

2. SPEKTRA

Jasa layanan pembiayaan multiproduk, mulai dari elektronik, perabot rumah tangga, peralatan komputer, furnitur, sepeda sampai dengan traktor tangan.

Jasa layanan pembiayaan ini meliputi metode pembiayaan konvensional maupun syariah.

PT. FIF Cabang Jember sebagaimana perusahaan pada umumnya tentunya membutuhkan karyawan yang mempunyai integritas tinggi dan komitmen yang tinggi terhadap pekerjaannya yang dalam hal ini perasaan puas dalam bekerja maka karyawan akan menghasilkan pekerjaan secara optimal sesuai dengan tujuan organisasi dan manajemen. Untuk itu, perlu adanya perhatian dan upaya dari pihak perusahaan untuk senantiasa memberikan kepentingan, kebutuhan dan kesejahteraan karyawan dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan. Bentuk perhatian perusahaan terhadap kebutuhan dan kesejahteraan karyawan dapat dilihat dari sistem kompensasi yang diterapkan. Adapun kompensasi yang diberikan oleh PT. FIF Cabang Jember kepada karyawan operasional lapang adalah berupa kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung disebut juga upah dasar yakni upah atau gaji tetap yang diterima seorang pekerja dalam bentuk upah bulanan (*salary*) atau upah mingguan atau upah tiap jam dalam bekerja (*hourly wage*). Karyawan operasional lapang mendapatkan gaji sebesar Rp. 4 – 5 juta per bulan. Kompensasi tidak langsung merupakan balas jasa yang diberikan dalam bentuk pelayanan karyawan, karena diperlakukan sebagai upaya menciptakan kondisi dan lingkungan kerja yang menyenangkan.

Kebijakan kompensasi dan adanya komitmen yang tinggi dari karyawan tentunya akan berdampak pada kinerja organisasi PT. FIF Cabang Jember. Penilaian kinerja PT. FIF Cabang Jember dapat dilihat dari pencapaian target jumlah nasabah (konsumen kredit sepeda motor). Menurut kepala cabang PT. FIF Cabang Jember berdasarkan penilaian kinerja kualitas kerja karyawan selama tahun 2017 semester II dan tahun 2018 semester I terakhir mengalami fluktuasi yang dilihat dari pencapaian target kerja yang dihitung dari perkembangan jumlah nasabah sebagaimana dijelaskan pada tabel di bawah ini:

Tabel 1.1 Target dan Realisasi Jumlah Nasabah PT. Federal International Finance Cabang Jember Tahun 2017 – 2018

Tahun	Periode	Target (Nasabah)	Realisasi (Nasabah)	Tingkat Pencapaian Kinerja (%)
2017	Juli	1000	786	78,60
	Agustus	1000	854	85,40
	September	1000	841	84,10
	Oktober	1000	859	85,90
	Nopember	1000	878	87,80
	Desember	1000	903	90,30
2016	Januari	1000	747	74,70
	Pebruari	1000	856	85,60
	Maret	1000	793	79,30
	April	1000	874	87,40
	Mei	1000	906	90,60
	Juni	1000	886	88,60

Sumber: PT. FIF Cabang Jember, tahun 2017-2018

Berdasarkan Tabel 1.1, dapat diketahui bahwa tingkatpencapaian target sepanjang tahun 2018 mengalami kecenderungan yang menurun bahkan rata-rata pencapaian target hanya 84,37% atau masih jauh dari pencapaian target yang diharapkan. Hal ini tentunya dapat menjadibahan evaluasi perusahaan untuk meningkatkan kinerja perusahaan dengan upaya peningkatan kinerja karyawan. Belum tercapainya target nasabah menjadi salah satu indikasi bahwa kinerja karyawan dinilai belum optimal.

Belum optimalnya kinerja karyawan tidak dapat dipisahkan dari masih belum optimalnya kompensasi serta komitmen organisasi. Permasalahan yang timbul adalah masih adanya karyawan yang belum merasa puas atas pemberian kompensasi dan tidak memiliki komitmen terhadap tugas dan tanggungjawabnya sehingga dapat mengganggu pencapaian tujuan organisasi. Kompensasi dan komitmen terhadap organisasi menjadi pemicu terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh kompensasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. FIF Cabang Jember.

1.2 Perumusan Masalah

Perusahaan dituntut untuk mampu mengoptimalkan sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan yang tercermin melalui kinerjanya. Kinerja berkaitan dengan pencapaian hasil kerja dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Kinerja antara lain dipengaruhi oleh kompensasi dan komitmen organisasi. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Adanya pemberian kompensasi yang layak, maka karyawan akan dapat bekerja dengan tenang dan mengkonsentrasikan seluruh pikirannya untuk menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Komitmen organisasi merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan pegawai untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Apabila setiap anggota organisasi memiliki komitmen yang tinggi maka besar kemungkinan keberhasilan atau kesuksesan dapat tercapai.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. FIF Cabang Jember?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. FIF Cabang Jember?

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. FIF Cabang Jember.
2. Mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. FIF Cabang Jember.

1.3.2 Kegunaan Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan akan dapat memberikan manfaat bagi:

1. Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan acuan dan referensi bagi kalangan akademis, khususnya yang akan melakukan kajian bidang Sumber Daya Manusia (SDM), serta dapat dijadikan dokumen akademik dalam pengembangan ilmu pengetahuan terkait tentang konsep keompensasi, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan.

2. Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi salah satu bahan masukan bagi PT. FIF Cabang Jember terkait untuk mengevaluasi dan menggunakan hasil penelitian untuk meningkatkan kinerja karyawan, merumuskan kebijakan kompensasi dan komitmen organisasi.

3. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan menambah pengalaman dalam menerapkan ilmu yang didapat selama kuliah ke dalam praktik nyata serta merangsang daya pikir peneliti dalam menarik kesimpulan terkait dengan kinerja sumber daya manusia.

