

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Persaingan dalam dunia usaha sangat ketat antar usaha satu dengan yang lainnya, apalagi dengan adanya wabah Covid-19 yang membuat hampir semua sektor usaha melemah yang diakibatkan oleh dampak wabah tersebut termasuk perusahaan pembiayaan. Kondisi perusahaan yang terkena dampak atas terjadinya wabah Covid-19, berbagai cara yang dilakukan perusahaan salah satunya meningkatkan produktivitas kerja para pegawai yang efektif juga efisien agar perusahaan terus bertumbuh sehingga dapat menciptakan manajemen yang baik. Seperti yang dikatakan Nickel, McHugh (1997) “Manajemen merupakan beberap rangkaian yang meliputi perencanaan, pengarahaan, pengorganisasian, dan penegndalian orang yang dilakukan guna untuk mewujudkan tujuan organisasi.

Banyak faktor penting yang harus dilakukan perusahaan untuk memajukan kualitas dan meningkatkan produktifitas yaitu dengan penguasaan kompetensi yang dimiliki oleh Sumber Daya Manusia (SDM) “Sumber daya manusia ialah ilmu dan seni untuk mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien untuk membantu terwujudnya tujuan satu perusahaan, pegawai dan masyarakat (Hasibuan D.M.,2014)”. Untuk mewujudkan kelebihan dalam bersaing, Sumber Daya Manusia memiliki peran yang sangat dan dibutuhkan karena bagaimana pun manusia dapat menentukan baik atau tidaknya target yang ingin dicapai oleh perusahaan itu sendiri. Disisi lain juga sumber daya manusia juga mahluk hidup yang memliki perasaan, kebutuhan, dan harapan tersebut.

PT. Mandiri Utama Finance (MUF) merupakan anak dari salah satu perusahaan perbankan terbesar di Indonesia yaitu Bank Mandiri. PT. Mandiri Utama Finance didirikan pada tahun 2015 oleh Mandiri Group yang bergerak di sector pembiayaan multiguna dalam bidang otomotif yaitu kendaraan roda dua maupu roda empat baik itu bekas maupun baru, untuk melayani masyarakat Indonesia dalam memenuhi kebutuhan pembiayaan dengan cara pembayaran

secara cicilan (angsuran) per bulan. PT. Mandiri Utama Finance telah terdaftar serta diawasi oleh Regulator Otoritas Jasa Keuangan No. 29/POJK.05/2014. PT. Mandiri Utama Finance saat ini memiliki 52 cabang dan 46 jaringan kantor selain cabang (mufnet) dimana salah satunya adalah cabang Karawang.

Fenomena yang terjadi dalam perusahaan PT. Mandiri Utama Finance cabang Karawang adalah kompensasi dan motivasi kerja dirasa kurang baik dan sesuai dengan keinginan perusahaan PT. Mandiri Utama Finance cabang Karawang kurang memperhatikan faktor-faktor tenaga kerja yang berada dalam perusahaannya. Sedangkan kompensasi dirasa penting buat pegawai, karena dengan adanya kompensasi yang cukup maka mereka akan memenuhi kebutuhannya. Besar atau pun kecilnya kompensasi adalah cerminan atau pun ukuran pekerjaan para pegawai dapat mempengaruhi produktivitas kerja.

Menurut (Handoko, 2014) mengemukakan bahwa “Kompensasi ialah penerimaan balas dan jasa yang di peroleh para pegawai atas kerja keras mereka”. Kompensasi mencakup pengeluaran seperti bonus, pembagian keuntungan, jaminan kesehatan dan imbalan mencakup non finansial seperti fasilitas mobil reward terhadap jasa pegawai (Njoroge & Kwasira, 2015). Kompensasi adalah kontra prestasi pegawai atas penggunaan tenaga atau pun jasa yang diberikan kepada perusahaan. Sementara itu (Hasibuan, 2001) Mengemukakan bahwa “kompensasi adalah faktor penting harus diperhatikan perusahaan. Karena hal tersebut adalah konsekuensi atau *feedback* setara terhadap kinerja pegawai untuk mencapai tujuan perusahaan”

Pegawai bisa merasa dirinya tidak puas jika kompensasi yang akan diberikan tidak sesuai apa yang diharapkan mereka, akibatnya dapat menurunkan produktivitas pegawai. Menurut (Notoatmodjo, 2003) mengemukakan jika kompensasi yang diberikan dengan benardan tepat para pegawai bisa mendapatkan kepuasan kerja dan termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Maka dari itu diperlukan pemberian kompensasi yang sesuai, maksud sesuai itu ialah kompensasi yang dapat meningkatkan produktivitas pegawai.

Selain dari pemberian kompensasi untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai di PT. Mandiri Utama Finance cabang Karawang, salah satunya dengan memberikan motivasi kerja. Motivasi memiliki daya tingkat pendorong serta pnyemangat terhadap kedisiplinan dan kinerja pegawai yang dapat memajukan keinginan daya gerak dan juga kemauan bekerja seseorang, karena setiap motivasi dapat mempunyai tujuan yang ingin dicapai supaya menimbulkan semangat dalam bekerja, motivasi ialah dorongan yang dapat meningkatkan kemampuan kerja seseorang untuk melaksanakan tanggung jawabnya, sehingga kompensasi dan motivasi kerja dapat dijadikan alat ukur untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai

Pentingnya pemberian motivasi akan mendukung dan mempengaruhi produktivitas kerja pegawai PT. Mandiri Utama Finance cabang Karawang agar mampu memberikan prestasi kinerja yang akan menjadi target dan saran kerja perusahaan, sehingga visi dari sebuah perusahaan yang diarahkan dapat eksis dan antisipatif dalam menjalankan program kerja perusahaan. Dalam upaya meningkatkan produktivitas pegawai terdapat beberapa upaya yang dilakukan oleh suatu perusahaan, salah satunya dapat memberikan kompensasi yang layak. Dengan ketatnya dunia bisnis, perusahaan dapat terus berjalan adalah dengan memberikan kompensasi secara baik, dengan begitu diharapkan para pegawai dapat termotivasi untuk bekerja lebih keras dalam pekerjaannya. Apabila kiita lihat dari sudut pandang perusahaan, memberikan kompensasi dan motivasi kepada pegawai adalah suatu *cost* output dari suatu perusahaan. Maka dari itu perusahaan dituntut melakukan sebuah penelitian yang tepat dan benar sesuai indeks prestasi kinerja pegawai.

Penulis melakukan beberapa kali wawancara karena penulis juga berkesempatan untuk melakukan Praktik Kerja Lapangan (PKL) di Divisi *Account Receivable*. Berikut adalah wawancara yang dilakukan penulis kepada pegawai di divisi *Account Receivable* diantaranya Bpk. Akbar (HRD), Bpk. Muhammad Solehudin (AR *Head*), Abdul Halim (Staff AR *Officer*), Bangkit Waskito (Staff AR *Officer*)

Tabel 1. 1 Daftar Wawancara

No.	Pertanyaan	Jawaban
1.	Hal apa saja yang pernah diberikan oleh atasan sebagai penghargaan untuk kinerja yang dicapai?	Penghargaan yang diberikan berupa insentif pada pegawai yang mencapai target yang ditentukan oleh perusahaan, dan <i>reward</i> berupa barang ataupun uang tunai yang diberikan langsung oleh atasan.
2.	Apakah motivasi kerja penting untuk pegawai?	Motivasi kerja bagi pegawai sangat penting untuk meningkatkan prestasi kerja, salah satu motivasi kerja yang banyak diharapkan oleh pegawai salah satunya mengenai jenjang karir.
3.	Apakah pemberian kompensasi yang diberikan sudah sesuai dengan beban pekerjaan yang diberikan?	Pemberian kompensasi sudah sesuai, dimana pemberian kompensasi sudah diatur dalam memo internal perusahaan sesuai dengan porsi kerja masing-masing pegawai. Namun ada beberapa pegawai yang merasa pemberian kompensasi tidak sesuai dengan beban kerja yang diberikan, salah satunya adalah adanya masalah keterlambatan proses mapping.
4.	Apakah motivasi kerja yang di berikan atasan sudah berjalan dengan baik?	Beberapa pegawai merasa motivasi kerja yang diberikan belum berjalan dengan baik, salah satunya terjadi pada ARO motor, dimana atasan lebih banyak mengomentari atas kinerja pegawai dibandingkan dengan motivasi yang diberikan.

5.	Apakah pemberian gaji sudah dilakukan tepat waktu?	Pemberian gaji pada perusahaan ini sudah dilakukan dengan tepat waktu sesuai kontrak kerja, dimana pemberian gaji dilakukan setiap tanggal 27 setiap bulannya, namun saat masa pandemi ini pemberian gaji dimajukan menjadi setiap tanggal 25 setiap bulannya.
----	--	--

Sumber : PT. Mandiri Utama Finance Cab. Karawang (data diolah oleh peneliti).

Berdasarkan table 1.1 di atas peneliti tertarik untuk meneliti pegawai bagian *Account Receivable Officer*, karena memiliki tugas dan tanggung jawab atas keberhasilan penagihan angsuran pada nasabah tertunggak yang merupakan asset perusahaan yang tersebar di wilayah kabupaten Karawang, dan *Account Receivable Officer* memiliki peluang dalam mendapatkan kompensasi berupa insentif yang lebih besar dibandingkan dengan pegawai lain. Selain itu *Account Receivable Officer* memenuhi karakteristik sampel yang dibutuhkan untuk diteliti.

Proses dari pemberian kompensasi tersebut berjalan dan diberikan oleh perusahaan kepada pegawai bagian *Account Receivable Officer* setiap bulannya berupa gaji pokok berdasarkan peraturan Gubernur Jawa Barat Nomor 561/Kep.983-Yanbangsos/2019 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) di Karawang Jawa Barat pada tahun 2020 adalah sebesar Rp. 4.594.324,54 ,- serta mendapatkan uang makan dan uang transportasi sebesar Rp. 250.000,- yang dibayarkan secara include dalam gaji pokok. Ketentuan gaji diberikan setiap tanggal 25 hari kerja, apabila tanggal 25 jatuh pada hari libur/hari besar nasional, maka gaji diberikan pada tanggal 24. Selain itu insentif akan diberikan apabila tugas *Account Receivable Officer* yang melebihi target penagihan yang ditentukan perusahaan.

Kinerja pegawai *Account Receivable Officer* dapat diukur dari (a) loyalitas pegawai terhadap perusahaan yaitu dengan mentaati peraturan dan tata tertib perusahaan, (b) kerjasama yang baik sesama rekan kerja, (c) dapat melaksanakan tanggung jawab dengan baik yaitu menyelesaikan tugas dengan

baik dan tepat waktu, dan (d) memiliki prestasi kerja yang baik yaitu mempunyai keterampilan dalam menyelesaikan target yang diberikan perusahaan dan dapat mengelola nasabah tertunggak dengan baik agar bisa membayar angsuran tepat waktu. (Brach Manager, 2020).

Dalam hal pembagian kompensasi pada divisi Account Receivable terlihat tidak sinkron dengan ketentuan perusahaan atau seringkali terdapat kesalahan perhitungan insentif pada system perusahaan pusat, sehingga pembagian kadang kala mengalami ketidak adilan, hal-hal tersebut sangat mempengaruhi terhadap kinerja Account Receivable Officer, dimana tugas yang diberikan menjadi tidak dapat terselesaikan secara tepat waktu dan tidak dapat mencapai target yang diberikan, dan berpengaruh terhadap tidak optimalnya kinerja perusahaan secara kualitas maupun kuantitas.

Berdasarkan uraian dan fenomena yang terjadi tersebut, penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut dalam bentuk skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Perusahaan PT. Mandiri Utama Finance Cabang Karawang divisi *Account Receivable*”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan di atas, maka peneliti melakukan identifikasi masalah yang berkaitan dengan pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada perusahaan PT. Mandiri Utama Finance Cabang Karawang. Berikut beberapa identifikasi masalah tersebut :

1. Pemberian Kompensasi yang diterima pegawai PT. Mandiri Utama Finance Cabang Karawang belum memuaskan
2. Adanya penurunan Motivasi kerja pegawai PT. Mandiri Utama Finance Cabang Karawang
3. Kurangnya disiplin kerja pegawai PT. Mandiri Utama Finance Cabang Karawang

C. Rumusan Masalah

Dari penjelasan di atas mengenai pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai PT. Mandiri Utama Finance Cabang Karawang, maka peneliti dapat melakukan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja Pegawai pada PT. Mandiri Utama Finance Cabang Karawang
2. Bagaimana pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Mandiri Utama Finance Cabang Karawang
3. Seberapa besar pengaruh positif kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Mandiri Utama Finance Cabang Karawang

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ada, penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada PT. Mandiri Utama Finance Cabang Karawang
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Mandiri Utama Finance Cabang Karawang
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Mandiri Utama Finance Cabang Karawang

E. Kegunaan Penelitian

Penulis mengharapkan beberapa kegunaan dari penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Bagi perusahaan

Bagi perusahaan, sebagai acuan sejauh mana pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, sehingga dapat untuk meningkatkan kinerja para pegawai kontrak terhadap perusahaan.

- b. Bagi peneliti

Bagi peneliti, sebagai pengetahuan lebih mendalam terkait sejauh mana pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja.

c. Bagi akademis

Bagi akademis, diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya khususnya terkait kompensasi, motivasi kerja, dan kinerja pegawai.

F. Kerangka Pemikiran

Menurut Uma Sekaran & Sugiyono (2011) mengemukakan bahwa kerangka pemikiran suatu konseptual berupa bagaimana teori yang berhubungan dengan faktor yang sudah diidentifikasi untuk hal yang urgent. Maka dari itu kerangka pemikiran ialah sebuah pemahaman yang melandasi pemahaman-pemahaman yang lainnya yang saling berhubungan, sebuah pemahaman yang paling mendasar dan menjadi pondasi bagi setiap pemikiran atau suatu bentuk proses dari keseluruhan dari penelitian yang akan dilakukan.

1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai

Kompensasi sering juga disebut penghargaan dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada pegawai sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada perusahaan. Kompensasi sebagai segala sesuatu yang dikonstitusikan atau dianggap sebagai suatu balas jasa atau ekuivalen. Bagi organisasi/perusahaan kompensasi berarti penghargaan kepada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja (Nawawi, 2003).

Berdasarkan beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa definisi kepuasan kompensasi adalah sikap pegawai yang merasa senang atas besarnya jumlah imbalan, baik dalam bentuk finansial maupun non finansial sebagai balas jasa untuk kerja mereka

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

(Greenberg dan Baroon, 2003) mendefinisikan motivasi sebagai rangkaian proses yang merangsang, membimbing dan memelihara perilaku manusia untuk mencapai tujuan. Bagus dkk (2012) percaya bahwa motivasi

memiliki dua bentuk yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi internal berasal dari pegawai dan motivasi eksternal berasal dari luar.

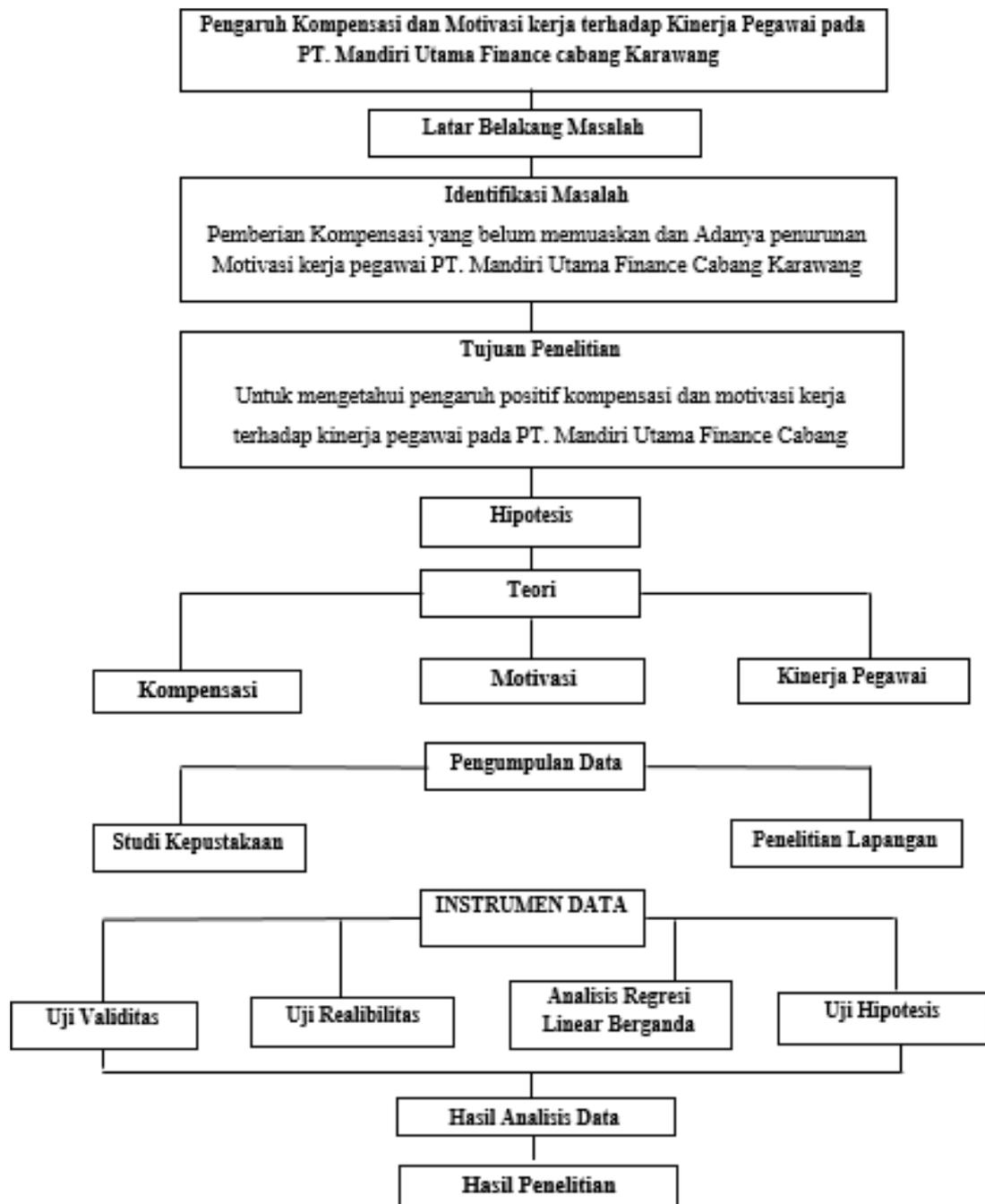
Faktor penting dalam meningkatkan kinerja ialah mempunyai motivasi kerja yang tinggi. Karena jika pegawai mempunyai motivasi kerja yang tinggi, pegawai akan bersemangat dalam bekerja, teliti, fokus, dalam setiap tugas yang dikerjakan dan dapat menjadikan kualitas kinerja menjadi sangat baik.

3. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai mempunyai peran sangat penting dalam mencapai target dari tujuan perusahaan. Hasil kerja pegawai harus memenuhi tanggung jawab dan standar yang ditentukan oleh perusahaan. Setiap perusahaan selalu berusaha meningkatkan kinerja pegawainya untuk mencapai tujuan perusahaan (Mathis & Jackson, 2006).

Dari penjelasan yang diuraikan diatas , dapat disimpulkan bahwa jika perusahaan menerapkan kompensasi dan motivasi kerja dengan baik maka akan meningkat kinerja yang dihasilkan oleh pegawai itu. Karena dengan diberikannya kompensasi dan motivasi maka pegawai pun akan bekerja dengan gigih dan kinerja pegawai pun akan terus meningkat dari waktu ke waktu.

Gambar 1.1 Kerangka Berfikir Penelitian



G. Penelitian Terdahulu

Kompensasi dan Motivasi kerja merupakan faktor penting yang menentukan kinerja pegawai. Hal tersebut telah dibuktikan pada penelitian sebelumnya yaitu :

Tabel 1. 2 Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti	Judul Penelitian	Perbandingan		Hasil Penelitian
			Persamaan	Perbedaan	
1.	Yuli Suwati (2013)	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT.Tunas Hijau Samarinda	Variabel X1 = Kompensasi X2 = Motivasi Variabel Y = Kinerja Pegawai	Variabel Y = perbedaan ada pada objek penelitiannya	Variabel Kompensasi (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT,Tunas Hijau Samarinda (Y) Variable Motivasi kerja (X2) secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

2.	Olivia Theodora (2015)	Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai PT. sejahtera motor gemilang	Variabel X1 = Motivasi Kerja, Variabel Y = Kinerja Pegawai	Untuk penelitian terdahulu tidak terdapat Variabel X2 = Kompensasi	Motivasi berkelanjutan, motivasi korelasi, dan motivasi pertumbuhan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karawan
3.	Tanto Wijaya dan Fransisca Andreani (2015)	Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Sinar Jaya Abadi Bersama	Variabel X1 = Kompensasi X2 = Motivasi Variabel Y = Kinerja Pegawai	Variabel Y = perbedaan ada pada objek penelitiannya	Motivasi Kerja dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai PT. Sinar Jaya Abadi Bersam
4.	Dila Savila. (2016)	Pengaruh Kompensai dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Pegawaiin PT. Prima Food International Bandung.	Variabel X1 = Kompensasi X2 = Motivasi Variabel Y = Kinerja Pegawai	Variabel Y = objek penelitian	Terdapat pengaruh positif yang signifikan kompensasi terhadap kinerja pegawai

					PT.PrimaFood International Bandung
5.	Echa Sisca Aprilian (2017)	Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Bank Syariah Mandiri (kantor cabang 16 Ilir Palembang)	Variabel X1 = Kompensasi X2 = Motivasi Variabel Y = Kinerja Pegawai	Variabel Y = objek penelitian	Kompensasi (X1) dan Motivasi kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai (Y)
6.	Putri Juwita Sari (2017)	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Kusumahadi Santosa Karanganyar	Variabel X1 = Kompensasi X2 = Motivasi Variabel Y = Kinerja Pegawai	Variabel Y = pada objek penelitannya	Kompensasi dan Motivasi Kerja Berpengaruh Positif secara simultan terhadap kinerja Pegawai

7.	Udin Putra Bakri Hasanudin Wiri Wirastuti (2018)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Balindo Manunggal Bersama Kota Palu	Variabel X1 = Kompensasi X2 = Motivasi Variabel Y = Kinerja Pegawai	Variabel Y = Perbedaan pada objek penelitiannya	Berdasarkan hasil penelitian peneliti mengemukakan Motivasi Kerja dan Kompensasi berpengaruh serepmpak terhadap PT. Balindo Manunggal Bersama Kota Palu
----	--	--	---	--	--

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2021.

H. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah asumsi dasar yang bersifat sementara dari pengungkapan masalah dalam penelitian, dimana pengungkapan masalah dalam penelitian dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Hal ini dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan hanya dari teori yang terikat dan bukan dari fakta empiris yang diperoleh dari proses pengumpulan data. (Sugiyono, 2008)

Berdasarkan pengertian hipotesis diatas, maka peneliti akan merumuskan hipotesis pada penelitian sebagai berikut :

H1: Terdapat pengaruh positif antara Kompensasi (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) di PT. Mandiri Utama Finance Cabang Karawang

H2: Terdapat pengaruh positif antara Motivasi Kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) di PT. Mandiri Utama Finance Cabang Karawang

H3: Terdapat pengaruh antara Kompensasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) kinerja pegawai (Y) di PT. Mandiri Utama Finance Cabang Karawang