

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisah tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Setiap kegiatan yang dilakukan perusahaan membutuhkan berbagai sumber daya pada dasarnya terdiri dari alat-alat produksi, teknologi, potensi pasar, bahan baku, dan manusia. Dalam mengelola semua sumber daya yang dimiliki perusahaan dibutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, ilmu dan keterampilan yang dibutuhkan. Sumber daya manusia merupakan aset terpenting perusahaan karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum.

Harus disadari bahwa karyawan merupakan sumber daya langsung yang terlibat dalam menjalankan kegiatan perusahaan. Oleh sebab itu perusahaan harus memberikan perhatian maksimal bagi karyawan, baik perhatian yang memiliki hubungan langsung dalam upaya peningkatan kemampuan dan keterampilan karyawan maupun tingkat kesejahteraannya. Hal tersebut dilakukan guna menciptakan komitmen dan konsistensi karyawan untuk bekerja secara optimal sesuai dengan standar kerja perusahaan. Mangkunegara (2017:34) menjelaskan bahwa perusahaan membutuhkan karyawan yang mempunyai kinerja (*job performance*) yang tinggi. Membicarakan tentang kinerja merupakan hal yang perlu diperhatikan perusahaan,

karena kinerja karyawan akan mempengaruhi kualitas dan kuantitas perusahaan dalam menghadapi persaingan seiring perkembangan zaman.

Kompensasi yang sesuai merupakan salah satu jawaban untuk mempertahankan karyawan-karyawan terbaik di sebuah perusahaan. Jika perusahaan telah mendapat orang yang tepat, manajemen harus berjuang menjaga mereka. Jika tidak, manajemen akan berhadapan dengan perusahaan lain yang bekerja dengan cepat untuk menarik minat mereka. Pada dasarnya kebutuhan dibedakan menjadi dua yakni kebutuhan finansial dan kebutuhan non finansial. Untuk memenuhi berbagai macam kebutuhan itulah maka manusia mau bekerja. Oleh karena itu diperlukan Kompensasi sebagai daya rangsang untuk pegawai agar dapat bekerja dengan baik dan sungguh-sungguh. Oleh karena itu, bila kompensasi diberikan secara benar, para karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran perusahaan. Salah satu aspek yang dapat menunjang keberhasilan karyawan dalam mencapai kesuksesan bekerja adalah stres kerja yang rendah dan tidak berlebihan. Menurut Budiasa (2021:44) stres kerja didefinisikan sebagai suatu kondisi ketegangan yang memengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang pekerja. Terdapat hubungan langsung antara stres dan kinerja karena ketika seorang karyawan memiliki tingkat stres yang tinggi, karyawan tidak akan mampu bekerja dengan baik dan optimal hal ini akan berdampak pada kinerjanya..

PT. Adira Dinamika Multi Finance fokus terhadap pelayanan pembiayaan Mobil baru/bekas, Motor baru/bekas, Multiguna, Furniture dan Elektronik. 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

Dalam 3 tahun terakhir dari tahun 2018 sampai tahun 2020 jumlah karyawan bagian credit marketing officer PT. Adira Dinamika Multi Finance Kota Jambi mengalami fluktuasi.

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.	<ul style="list-style-type: none"> • Insentif Perunit Pinjaman • Insentif Perunit Pembiayaan Elektronik dan Furniture • Insentif Perunit Kredit Motor Baru/Second • Insentif Perunit Kredit Mobil Baru/Second • Insentif Perunit Pembiayaan Multi Guna 	150.000 200.000 2% 4% 2,5%	125.000 225.000 3% 3% 2,5%	100.000 175.000 2% 2,5% 2%	100.000 150.000 2% 3% 2,5%	125.000 175.000 3% 4% 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 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 tergantung dari jumlah penjualan yang dilakukan karyawan CMO setiap bulannya. Diduga kompensasi ini belum memuaskan karyawan sehingga membuat kinerjanya menurun. Sedangkan kebutuhan yang diperlukan karyawan bisa lebih dari RP. 3.500.000/bulannya.

Bukan hanya kompensasi yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Kota Jambi. Tetapi tingkat stres kerja karyawan pada tuntutan tugas yang diberikan perusahaan mampu mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Siagian (2014:300) stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan hasil wawancara yang penulis lakukan dengan Kepala Bidang Credit Marketing Officer beserta staf terkait stres kerja karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Kota Jambi tahun 2018-2022 adalah sebagai berikut : 1. Adanya target kerja perusahaan seperti target program kerja karyawan Credit Marketing Officer pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Kota Jambi untuk mencari nasabah yang ingin menggunakan jasa layanan leasing PT. Adira Dinamika Multi Finance Kota Jambi. 2. Adanya tuntutan tugas yang mengharuskan para karyawan menyelesaikan pekerjaannya dengan sangat cepat membuat para karyawan merasa stres dan terbebani. 3. Karyawan diharuskan untuk berpikir keras untuk mengatur strategi

dalam mendapatkan nasabah yang akan menggunakan layanan produk leasing pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Kota Jambi.

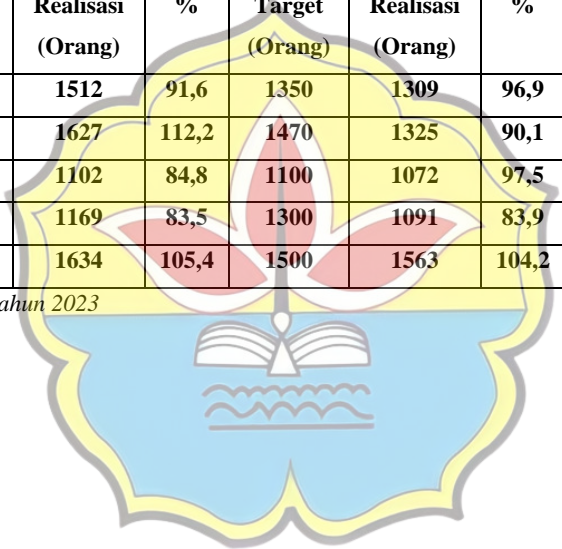
Berikut data kinerja karyawan bagian Credit Marketing Officer pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Kota Jambi tahun 2018-2022 adalah sebagai berikut :



Tabel 1.3
Data Kinerja Karyawan Bagian Credit Marketing Officer pada 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 karyawan Bagian Credit Marketing Officer pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Kota Jambi dimana penjualan 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 dan tingkat stres kerja karyawan terhadap tuntutan tugas perusahaan. 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 dan ditambah lagi dengan tingkat stres kerja karyawan terhadap tuntutan tugas perusahaan. Berdasarkan permasalahan fakta-fakta yang dikemukakan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja 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 diidentifikasi permasalahan sebagai berikut :

1. Jumlah karyawan bagian credit marketing officer pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Kota Jambi cenderung fluktuasi Kadang menurun.

2. Kurangnya kompensasi yang diberikan kepada karyawan bagian credit marketing officer pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Kota Jambi.
3. Stres kerja karyawan bagian credit marketing officer PT. Adira Dinamika Multi Finance Kota Jambi mempengaruhi kinerja karyawan dalam mencapai target yang telah ditetapkan.
4. 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, stres kerja 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?
3. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan bagian credit marketing officer pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Kota Jambi?

1.4 Tujuan penelitian

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

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

3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan bagian credit marketing officer pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Kota Jambi.

1.5 Manfaat penelitian

Manfaat yang diharapkan 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.

