

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manusia sebagai salah satu sumber daya yang bersifat dinamis dan memiliki kemampuan untuk terus berkembang perlu mendapat perhatian dari pihak perusahaan. Perhatian tersebut diperlukan mengingat dalam menjalankan aktivitasnya, perusahaan akan selalu berhadapan dengan sumber daya manusia yang dimilikinya. Dengan demikian pembinaan terhadap sumber daya manusia perlu terus mendapatkan perhatian mengingat pesan sumber daya manusia yang besar dalam suatu perusahaan. Hal ini didukung pendapat Hasibuan (2007) dalam Kenelak et al (2016) yang menyatakan bahwa manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi.

Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap prestasi kerja karyawan, maka apabila sistem kompensasi yang diberikan perusahaan cukup adil untuk karyawan, akan mendorong karyawan untuk lebih baik dalam melakukan pekerjaannya dan lebih bertanggung jawab atas masing-masing tugas yang diberikan perusahaan. Kompensasi merupakan hal yang penting bagi karyawan sebagai individu, karena pemberian kompensasi merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan itu sendiri.

Sofyandi (2008:159) dalam Sari (2015:3) menyebutkan bahwa kompensasi merupakan suatu bentuk biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan dengan

harapan bahwa perusahaan akan memperoleh imbalan dalam bentuk prestasi kerja karyawan. Tujuan kompensasi dilakukan perusahaan antara lain untuk menghargai prestasi karyawan, menjamin keadilan diantara karyawan, mempertahankan pegawai, memperoleh karyawan yang lebih bermutu, dan sistem kompensasi haruslah dapat memotivasi para karyawan. Oleh karena itu, kompensasi merupakan faktor yang penting untuk dapat bekerja lebih produktif dan berkualitas.

Menurut Nitisemito (2005: 92) dalam Danti et al (2014:2), kompensasi mampu mengikat karyawan supaya tidak keluar dari perusahaan, semakin besar kompensasi yang diberikan oleh perusahaan maka semangat kerja karyawan dalam melaksanakan kewajibannya akan semakin tinggi, sebaliknya bila kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kecil maka semangat kerja karyawan dalam melaksanakan kewajibannya akan semakin rendah.

Pengertian kompensasi menurut Handoko (2011:155) dalam Martinus (2016: 2) adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Sedangkan menurut Notoadmojo (2009) dalam Kanelak et al (2016: 3) berpendapat kompensasi adalah yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap kinerja karyawan, maka apabila sistem kompensasi yang diberikan perusahaan cukup adil bagi karyawan, hal tersebut akan mendorong karyawan untuk lebih baik dalam melakukan pekerjaannya dan lebih bertanggung jawab atas masing-masing tugas yang diberikan perusahaan

(Hasibuan, 2009 : 110) dalam Fauziah (2013). Murty dan Hudiwinarsih (2012) dalam Nurcahyani (2016:502) menyatakan bahwa seorang karyawan yang termotivasi akan bersifat energik, bersemangat, dan sebaliknya seorang karyawan dengan motivasi yang rendah akan sering menampilkan rasa tidak nyaman dan tidak senang terhadap pekerjaannya yang mengakibatkan kinerja mereka menjadi buruk dan tujuan perusahaan tidak akan tercapai.

PT. Federal Internasional Finance Group adalah salah satu perusahaan yang bergerak dibidang jasa pembiayaan atau leasing. Perusahaan dituntut untuk dapat bersaing dengan perusahaan lain. Upaya meraih persaingan tersebut dapat dilakukan dengan meningkatkan kemampuan sumber daya manusia yang dapat diukur dengan kinerja karyawan. Berdasarkan observasi yang telah dilakukan penulis pada PT. FIF Group Cabang Pekanbaru khususnya pada divisi marketing, dimana perusahaan memiliki sistem tunjangan insentif apabila kinerja karyawan dinilai baik dan mampu mencapai target yang ditentukan maka karyawan tersebut berhak menerima tambahan atau insentif yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Tabel 1.1 : Data Kompensasi Karyawan Pada PT. Federal Internasional Finance cabang pekanbaru

No	Bentuk kompensasi	Kompensasi yang diberikan
1.	Kompensasi langsung	Gaji, insentif, dan tunjangan
2.	Kompensasi tidak langsung	Pemberian cuti, asuransi, family gathering, dan THR

Sumber : PT. Federal Internasional Finance 2017

Berdasarkan tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa perusahaan telah memberikan kompensasi kepada karyawan dalam dua bentuk yaitu berbentuk uang

dan jaminan sosial. Dengan adanya kompensasi tersebut diharapkan karyawan dapat meningkatkan kinerjanya. Besarnya kompensasi yang di keluarkan perusahaan dapat di ukur untuk kompensasi finansial. Sedangkan untuk kompensasi non finansial, sulit diukur sebab pengeluaran tersebut selain untuk kesejahteraan karyawan juga untuk perusahaan itu sendiri.

Bentuk-bentuk pemberian cuti yang diberikan oleh perusahaan meliputi: cuti tahunan selama 12 hari, cuti bagi karyawan yang mengandung yang berlaku selama 3 bulan dan suami dari karyawan tersebut dapat mengajukan cuti pasca istrinya melahirkan selama 7 hari, serta cuti menikah selama 7 hari. Perusahaan juga memberikan tunjangan dalam bentuk THR dan bonus akhir tahun, yang dihitung setara 1 bulan gaji.

Dari tabel diatas dapat dilihat asuransi yang di terima karyawan meliputi asuransi kesehatan dan asuransi insiden (kecelakaan), yang terdiri dari plavon 5 juta dan 10 juta. Besar kecilnya klaim asuransi yang diterima karyawan ditentukan oleh sistem golongan (nomor induk karyawan) tersebut. Apabila karyawan tersebut berstatus karyawan kontrak maka klaim asuransi tersebut hanya berlaku bagi dirinya sendiri, sedangkan bagi karyawan tetap klaim asuransi berlaku satu keluarga yang satu kk dengan karyawan tersebut. Kemudian perusahaan juga memfasilitasi karyawan marketing dengan uang pulsa sebesar Rp. 150.000 yang diberikan setiap minggu, dan uang servis sepeda motor sebesar biaya servis tersebut yang diberikan setiap akhir bulan. Dan bentuk fasilitas lainnya seperti family day yang diadakan sekali dalam setahun

Untuk mengetahui kompensasi finansial yang dikeluarkan perusahaan, dapat dilihat tabel berikut ini:

Tabel 1.2 : Jumlah Kompensasi Finansial Yang Dikeluarkan PT. Federal Internasional Finance Cabang Pekanbaru

Tahun	Jumlah Karyawan	Gaji Pokok/ Bulan	Insentif/ Bulan	THR/ Tahun
2015	105	Rp.1.925.350	Rp.1.000.00 0	Rp.1.925.00 0
2016	100	Rp.2.165.020	Rp.1.200.00 0	Rp.2.165.00 0
2017	97	Rp.2.352.577	Rp.1.500.00 0	Rp.2.362.00 0

Sumber : PT. Federal Internasional Finance 2017

Berdasarkan tabel 1.2 dapat diketahui bahwa perusahaan telah memberikan kompensasi finansial dimana setiap tahunnya selalu meningkat. Di tahun 2015 jumlah gaji pokok/ bulan sebesar Rp.1.925.000/ bulan hingga tahun 2017 sebesar Rp.2.362.000/ bulan.

Gaji pokok karyawan setiap bulannya sama yaitu berdasarkan UMR, dengan perbedaan insentif yang berbeda-beda. Hal ini di sebabkan tugas dan pekerjaan yang diberikan berbeda-beda, dikarenakan diperusahaan terbagi beberapa divisi, seperti divisi marketing, divisi kredit analis, divisi kolektor, dan oprasional. Pemberian insentif yang berbeda disebabkan pengalihan insentif perdivisi yang tidak sama, karna ada dari karyawan yang memenuhi pencapaian perusahaan maupun yang tidak,

tetapi dengan penilaian gaji pokok yang sama. Bagi karyawan yang berstatus setara supervisor sistem gajinya dihitung sejak karyawan tersebut bergabung dengan perusahaan berdasarkan nomor induk karyawan. Sementara karyawan yang berstatus kepala divisi sistem gajinya disesuaikan dengan jabatannya. Sedangkan bagi manajer sistem gajinya secara jabatan dan dihitung sejak karyawan tersebut bergabung dengan perusahaan.

Tabel 1.3 Upah Minimum Kabupaten/Kota Se Provinsi Riau Tahun 2017

No.	Kabupaten/Kota	Upah/Bulan (Rp)
1.	Kota Pekanbaru	Rp. 2.352.577,25,-
2.	Kota Dumai	Rp. 2.655.372,50,-
3.	Kabupaten Rokan Hulu	Rp. 2.323.450,94,-
4.	Kabupaten Indragiri Hulu	Rp. 2.440.845,00,-
5.	Kabupaten Indragiri Hilir	Rp. 2.342.160,00,-
6.	Kabupaten Kampar	Rp. 2.315.002,03,-
7.	Kabupaten Bengkalis	Rp. 2.685.547,19,-
8.	Kabupaten Siak	Rp. 2.392.249,23,-
9.	Kabupaten Pelalawan	Rp. 2.356.039,60,-
10.	Kabupaten Kuantan Singingi	Rp. 2.389.835,25,-
11.	Kabupaten Kepulauan Meranti	Rp. 2.341.555,75,-
12.	Kabupaten Rokan Hulu	Rp. 2.305.349,13,-

Perusahaan telah memberikan target yang harus dicapai bagi setiap karyawan. Bagi karyawan divisi marketing perusahaan memberikan target berupa 40 penjualan kredit yang harus dicapai oleh setiap karyawan divisi marketing. Apabila karyawan tersebut telah mencapai target yang telah ditetapkan, perusahaan akan memberikan reward berupa insentif yang selalu meningkat setiap tahunnya, pada tahun 2015 sebesar Rp.1.000.000/ bulan hingga tahun 2017 sebesar Rp.1.500.000/ bulan.. Jika karyawan tersebut penjualannya melebihi target yang ditentukan oleh perusahaan,

karyawan tersebut tetap akan mendapatkan insentif yang sama dengan ketentuan kelebihan penjualan yang didapatkan dialihkan kebulan yang selanjutnya.

Sistem turn over (keluar masuk) karyawan di PT. Federal Internasional Finance Cabang Pekanbaru khususnya untuk penambahan karyawan dalam hal ini yang menentukannya ialah HO (Head Office). Serta keluarnya karyawan dari perusahaan ditentukan oleh besarnya kuota karyawan, apabila telah memenuhi kuota yang ditetapkan perusahaan tidak melakukan penerimaan karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan penulis di lokasi dilakukannya penelitian, fenomena mendasar yang penulis temukan adalah pemberian insentif yang diberikan tidak sesuai dengan pencapaian karyawan, karna karyawan yang bertugas menginput data atau COC (Credit Order Clerk) tidak menginput didata base perusahaan.

Dari uraian diatas jelaslah pentingnya masalah kompensasi ini untuk karyawan dan perusahaan karena penulis melihat tidak adanya kesesuaian pemberian kompensasi kepada karyawan. Berdasarkan latar belakang masalah tersebut maka penulis mengambil judul **Analisis Pemberian Kompensasi Karyawan Devisi Marketing Pada PT. Federal Internasional Finance Group Cabang Pekanbaru.**

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka diharapkan akan memperoleh suatu dasar bagi penulis untuk memfokuskan masalah

dalam penelitian adalah: **“Bagaimana pemberian kompensasi pada karyawan divisi marketing di PT. Federal Internasional Finance Cabang Pekanbaru”**.

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan

Berdasarkan perumusan masalah penelitian, maka tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui dan menjelaskan tentang pelaksanaan pemberian kompensasi karyawan divisi marketing pada PT. Federal Internasional Finance group Cabang Pekanbaru.

2. Kegunaan Penelitian

a. Kegunaan Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan ilmu pengetahuan bidang administrasi bisnis, khususnya dibidang pengembangan sumber daya manusia.

b. Kegunaan praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi perusahaan PT. Federal Internasional Finance Group Cabang Pekanbaru, berkaitan dengan kinerja karyawan.

c. Kegunaan teoritis

Sebagai bahan referensi bagi pihak lain dalam penelitian selanjutnya dengan objek kajian yang sama.