

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Perkembangan dunia usaha saat ini semakin bertambah pesat dan dituntut untuk menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan usaha. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Keberhasilan perusahaan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumberdaya-sumberdaya lainnya yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan.

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting. Sumber daya manusia ini merupakan penggerak utama atas kelancaran jalannya perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output optimal. Sumber daya manusia ini juga merupakan faktor yang tidak dapat dipisahkan dengan faktor-faktor yang lain. Masalah sumber daya manusia yang berada dalam suatu perusahaan seringkali menemui kendala-kendala yang tidak diinginkan, karena itu pemecahannya dituntut keahlian khusus untuk mengetahui latar belakang dan perilaku setiap personal, baik mengenai kebiasaan sehari-hari, watak dan perilaku sumber daya manusia tersebut.

Perusahaan harus mampu melakukan berbagai kegiatan dalam rangka menghadapi atau memenuhi tuntutan dan perubahan-perubahan di lingkungan

---

perusahaan. Setiap perusahaan berusaha mengembangkan program-program yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia untuk dapat menciptakan karyawan yang berkualitas, contoh program-program itu : mengadakan pelatihan dan seminar yang mendukung pengembangan keterampilan karyawan, pemberian beasiswa kepada karyawan untuk melanjutkan pendidikan, supervisi yang baik, penyediaan fasilitas yang mendukung kerja karyawan, penempatan karyawan di dalam perusahaan sesuai dengan keterampilan yang dimilikinya, serta pemberian kompensasi berdasarkan kinerja karyawan. Program-program tersebut diterapkan selain agar karyawan mampu beradaptasi dengan perubahan juga diharapkan memiliki dampak dalam peningkatan prestasi kerja, tanggung jawab serta loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Selain itu, tercapainya tujuan perusahaan juga tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Sumber daya manusia itu sendiri terdiri dari orang-orang yang berbeda latar belakang, pendidikan, pengalaman, dan status sosial ekonomi yang saling bekerjasama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Menciptakan suatu kerjasama yang baik diantara orang-orang yang berbeda tersebut bukanlah suatu hal yang mudah. Hal ini menyebabkan dibutuhkannya pemimpin yang baik serta dapat mengatasi suatu keterbatasan dan kelebihan tertentu pada manusia.

Umumnya tujuan yang ingin diwujudkan oleh perusahaan adalah penciptaan kekayaan, oleh karena itu perusahaan dapat dikatakan sebagai institusi pencipta kekayaan (*wealth-creating institution*) (Mulyadi dan Setyawan, 2001:1). Perusahaan harus menghasilkan pendapatan diatas biaya, sehingga diperoleh laba untuk mampu

---

menciptakan kekayaan. Laba yang optimal dapat tercapai apabila perusahaan dapat menjual produk dalam jumlah yang besar dan dapat menekan biaya operasional serendah mungkin atau dapat bekerja secara efektif dan efisien. Melalui keuntungan optimal yang berhasil dicapai, maka perusahaan atau badan usaha dapat mengembangkan usaha lebih luas sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan pemilik usaha dan seluruh karyawan.

Karyawan bagian penjualan adalah ujung tombak perusahaan untuk mencari dan mendapatkan konsumen atau pelanggan yang bersedia membeli atau mengkonsumsi produk yang ditawarkan. Keberhasilan karyawan bagian penjualan dalam menjual adalah *asset* perusahaan yang harus dipelihara, dipertahankan, dan dihargai, karena apabila tidak maka tenaga penjualan akan keluar dari perusahaan dan mencari pekerjaan baru di perusahaan lain. Karyawan bagian penjualan harus terus dimotivasi untuk dapat mencapai target yang ditetapkan atau kinerja sesuai yang diharapkan. Suatu cara yang paling efektif untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam mencapai kinerja yang baik yaitu melalui pemberian kompensasi yang memadai.

PT Guna Bangun Jaya adalah sebuah perusahaan yang memproduksi bahan material bangunan dengan merk dagang "LEMKRA". Perusahaan ini telah memasarkan produknya pada daerah pemasaran yang cukup luas, baik di pulau Jawa maupun luar pulau Jawa. Daerah pemasaran yang berada di pulau Jawa meliputi Cirebon, Bandung, Jakarta, Semarang, Surabaya, sedangkan yang berada luar pulau Jawa meliputi Medan, Makasar, Manado, Bali, Lampung, Palembang, Pekanbaru, dan Batam.

Berdasarkan hasil wawancara bebas dengan lima orang karyawan bagian penjualan PT Guna Bangun Jaya, didapat informasi bahwa kinerja karyawan bagian penjualan kurang produktif disebabkan kompensasi yang diberikan perusahaan kurang optimal. Target penjualan yang diberikan terlalu tinggi, sedangkan produk yang ditawarkan untuk masyarakat golongan ekonomi menengah ke atas dan kompensasi yang diberikan rendah. Sejumlah karyawan mengeluh atas bonus (insentif) yang diterima, menyusul harga-harga kebutuhan ekonomi rumah tangga yang terus meningkat. Tabel I adalah target dan bonus tahun 2010 yang diberikan oleh perusahaan PT Guna Bangun Jaya pada tiap karyawan. Pemberian bonus diberikan setiap tiga bulan sekali untuk tiap karyawan yang mencapai target penjualan minimal sebesar Rp. 20.000.000,00. Perhitungan pemberian bonus berdasarkan tarif progresif, semakin besar target penjualan yang dicapai maka semakin besar bonus yang diperoleh tiap karyawan, kecuali untuk penjualan di atas Rp.89.999.999,00 tarif pemberian bonus sebesar 0,50%. Besar bonus yang diberikan merupakan hasil perkalian antara penjualan yang diperoleh tiap karyawan dengan tarif bonus yang telah ditentukan perusahaan.

**Tabel I Target dan Bonus Karyawan Tahun 2010**

No	Target Penjualan			Bonus	
	1	Rp.0,-	s.d.	Rp.19.999.999	0
2	Rp. 20.000.000	s.d.	Rp.39.999.999	0,50	%
3	Rp.40.000.000	s.d.	Rp.64.999.999	0.75	%
4	Rp. 65.000.000	s.d.	Rp.89.999.999	1	%
5	Rp. >90.000.000			0.50	%

Sumber: Data Internal Guna Bangun Jaya, diolah

Sesuai dengan informasi yang diterima dari *Sales Manager* Guna Bangun Jaya di Jakarta, kompensasi yang diberikan perusahaan saat ini berupa *financial* dan *non financial*. Kompensasi *financial* yang diberikan perusahaan akhir tahun, uang tunjangan hari raya atau THR (*direct financial*), asuransi kesehatan karyawan dan keluarga, tunjangan cuti (*indirect financial*). Kompensasi *non financial* yang diberikan perusahaan kepada karyawan bagian penjualan berupa kesempatan berkembang, pemberian penghargaan atas kinerja karyawan, pelatihan (*non financial the job*), dan kompetensi supervisi, pembagian wilayah pemasaran (*non financial job environment*).

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis berusaha untuk mengetahui lebih jauh mengenai faktor-faktor kompensasi yang memotivasi kerja karyawan bagian penjualan pada PT Guna Bangun Jaya di Jakarta dalam penelitian berjudul, “**Analisis Pengaruh Kompensasi *Financial* dan *Non Financial* Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Penjualan Pada PT Guna Bangun Jaya di Jakarta**”.

## 1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, penulis mengidentifikasi masalah penelitian sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi *financial* dan kompensasi *non financial* secara serempak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian penjualan pada PT Guna Bangun Jaya di Jakarta ?
2. Apakah kompensasi *financial* dan kompensasi *non financial* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian penjualan pada PT Guna Bangun Jaya di Jakarta ?

### **1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian**

#### **1.3.1 Maksud Penelitian**

Maksud dari penelitian ini adalah untuk mengukur pengaruh pemberian kompensasi *financial* dan *non financial* terhadap kinerja karyawan bagian penjualan pada PT Guna Bangun Jaya di Jakarta, apakah secara serempak dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

#### **1.3.2 Tujuan Penelitian**

Tujuan yang diharapkan sehubungan dengan identifikasi masalah di atas adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi *financial* dan kompensasi *non financial* terhadap kinerja karyawan bagian penjualan pada PT Guna Bangun Jaya di Jakarta.
2. Untuk mengetahui diantara kompensasi *financial* dan kompensasi *non financial* yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan bagian penjualan pada PT Guna Bangun Jaya di Jakarta.

### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Penulis berharap dengan adanya penelitian ini dapat memberikan kegunaan, sebagai berikut:

1. Bagi penulis

Penulis berharap dapat menambah wawasan dan mengembangkan ilmu pengetahuan berkaitan dengan pemberian kompensasi dan pengukuran kinerja.

2. Bagi rekan-rekan mahasiswa

Penulis berharap hasil penelitian dapat menambah wawasan dan dapat dijadikan referensi untuk penelitian ilmiah selanjutnya dengan topik yang sama atau yang berkaitan dengan topik ini.

3. Bagi perusahaan

Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi alternatif sumbangan pemikiran kepada PT Guna Bangun Jaya di Jakarta dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan melalui faktor-faktor kompensasi.