

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

CV. Cahaya Simpati bisa dikategorikan sebagai lembaga pembiayaan atau *leasing*, hal ini karena perusahaan bergerak di bidang cash dan kredit alat rumah tangga. Menurut OJK (Otoritas Jasa Keuangan) menyatakan, “Lembaga pembiayaan adalah badan usaha yang melakukan kegiatan pembiayaan dalam bentuk penyediaan dana atau barang modal”. Sedangkan menurut Peraturan Presiden Republik Indonesia nomor 9 tahun 2009 pasal 1 menyatakan, “Sewa guna usaha (*leasing*) adalah kegiatan pembiayaan dalam bentuk penyediaan barang modal baik secara sewa guna dengan hak opsi (*finance lease*) maupun sewa guna usaha tanpa opsi (*operating lease*) untuk digunakan oleh penyewa guna usaha (*lessee*) selama jangka waktu tertentu berdasarkan pembayaran secara angsuran”. Perkembangan lembaga pembiayaan di Indonesia selama tiga bulan terakhir.

Tabel 1.1
Perkembangan Pembiayaan Selama Tiga Bulan Terakhir
Pembiayaan Berdasarkan Objek Pembiayaan (Milliar Rp)

No	Objek Pembiayaan	Jul-22	Agu-22	Sep-22
1	Alat-Alat Rumah Tangga Non Elektrik	464	465	475
2	Barang-Barang Elektronik	3.827	3.834	3.859

Sumber: Otoritas Jasa Keuangan (diolah kembali)

Melihat permintaan pembiayaan mengalami kenaikan seperti tabel 1.1 di atas, perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusia terutama karyawan bagian sales. Sales mempunyai peran yang cukup penting dalam lembaga pembiayaan untuk mendapatkan konsumen, seorang sales harus memiliki keterampilan dan keahlian dalam memasarkan produk atau jasa. Tidak semua perusahaan yang memiliki banyak sales bekerja dengan sesuai apa yang diharapkan namun hanya beberapa sales yang mampu bekerja dengan baik dan mencapai target perusahaan, melalui sumber daya manusia perusahaan bisa lebih mudah mengawasi, membina dan mengembangkan potensi yang ada pada salesnya. Ketika seorang sales menawarkan produknya di hadapan umum maka mereka harus memiliki mental yang kuat dan memiliki wawasan mengenai produknya yang baik.

Dengan melakukan pengelolaan sumber daya manusia dengan baik, maka karyawan terutama bagian sales dapat dimanfaatkan potensinya secara optimal dan perusahaan akan mendapatkan produktivitas kerja yang efektif dan efisien. Produktivitas kerja merupakan salah satu komponen yang harus dimiliki oleh suatu perusahaan apabila ingin mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Sedarmayanti (2017: 341) menyatakan, “Produktivitas kerja merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dan peran serta pegawai per satuan waktu. Atau sejumlah barang/jasa yang dapat dihasilkan seseorang/sekelompok orang/pegawai dalam jangka waktu tertentu”. Produktivitas kerja memerlukan perubahan sikap mental yang di landasi kerja hari ini harus baik dari hari kemarin. Sebuah perusahaan tidak akan dapat berkembang apabila produktivitas kerja karyawannya juga tidak mengalami peningkatan apalagi dengan semakin tingginya

tingkat permintaan pasar yang ada. Setiap perusahaan selalu berkeinginan agar karyawan yang dimiliki mampu meningkatkan produktivitas yang tinggi. Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efektif dan efisien, sehingga semua diperlukan dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Faktor produktivitas memiliki peran besar dalam menentukan sukses suatu usaha, maka produktivitas harus ditingkatkan dengan berbagai faktor yang dapat dipenuhi dan untuk mengukur produktivitas karyawan diperlukan suatu indikator. Produktivitas kerja karyawan bagian sales CV. Cahaya Simpati, diukur dengan apa yang dihasilkan oleh karyawan itu sendiri. Hal ini bisa dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1.2

Produktivitas kerja CV. Cahaya Simpati

Bulan	Target	Capaian	Persentase
Agustus	Rp 840.000,000	Rp 590.410,000	70,29%
September	Rp 840.000,000	Rp 641.680,000	76,39%
Oktober	Rp 840.000,000	Rp 393.750,000	46,88%

Sumber: CV. Cahaya Simpati

Tabel 1.2 di atas menunjukkan adanya fluktuasi produktivitas kerja, terjadi peningkatan pada bulan september kemudian bulan oktober mengalami penurunan yang cukup drastis. Hal ini berarti, karyawan tidak mampu mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan, sehingga terdapat selisih antara capaian dengan target. Penurunan yang cukup drastis antara target dengan capaian disebabkan tidak

optimalnya produktivitas kerja karyawan bagian sales di CV. Cahaya Simpati. Hal tersebut merupakan masalah yang harus segera diatasi karena menyangkut dengan tujuan dan keberlangsungan perusahaan.

Salah satu cara meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada perusahaan adalah melalui pemberian kompensasi yang layak dan cukup. Sedarmayanti (2017: 173) menyatakan, “Kompensasi segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan/organisasi”. Pemberian kompensasi dapat diberikan dalam berbagai bentuk, baik berbentuk finansial maupun non finansial, kompensasi finansial antara lain berupa gaji, upah, insentif dan tunjangan. Kompensasi bukan hanya penting, melainkan juga merupakan pendorong utama seseorang untuk bekerja serta meningkatkan produktivitas kerja. Secara umum seseorang bekerja mempunyai tujuan untuk mencari pendapatan dan memenuhi kebutuhannya, seperti kebutuhan sandang, pangan dan papan. Karyawan dengan perusahaan mempunyai hubungan timbal balik, hubungan simbiosis mutualisme, yaitu kedua belah pihak saling membutuhkan dan menguntungkan.

Berdasarkan hasil wawancara kepada pihak CV. Cahaya Simpati, kompensasi finansial berupa gaji, upah, bonus, insentif dan tunjangan diberikan sesuai kesepakatan dan sesuai dengan produktivitas kerja karyawan itu sendiri. Apabila target dari seorang karyawan tercapai maka insentif akan diberikan sesuai dengan peraturan perusahaan. Akan tetapi karyawan selalu merasa kurang puas dengan gaji yang diberikan oleh perusahaan. Terkadang kompensasi yang

diberikan perusahaan kepada karyawan tidak sesuai jadwal yang seharusnya karena melihat kondisi penjualan dan penagihan.

Menyadari begitu apabila kompensasi finansial dikelola dengan baik akan membantu organisasi untuk mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara dan menjaga karyawan dengan baik. Sebaliknya, apabila kompensasi jauh dari harapan karyawan, kemungkinan besar karyawan akan melakukan pekerjaannya jauh dibawah standar yang sudah ditetapkan perusahaan dan bahkan kemungkinan akan meninggalkan perusahaan. Dampak dari ketidakpuasaan dalam hal tersebut akan menurunkan produktivitas kerja dan tidak disiplin. Upaya lain perusahaan guna meningkatkan produktivitas kerja karyawannya dengan memperhatikan perilaku disiplin kerja.

Sinambela (2019: 335) menyatakan, “Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku”. Namun pada kenyataannya tidak semua karyawan memiliki disiplin yang baik, hal ini karena disiplin mereka berbeda-beda. Maka tidak dapat diabaikan disiplin kerja merupakan bagian yang patut menjadi perhatian dalam keberhasilan suatu perusahaan. Disiplin kerja seseorang erat kaitannya dengan perilaku, karakter dan kepribadiannya. Ada dua bentuk disiplin kerja, yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif. Sinambela (2019: 336) menyatakan, “Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman dan aturan kerja yang ditetapkan oleh organisasi”. Kemudian, Sinambela (2019: 337) menyatakan, “Disiplin korektif adalah suatu upaya penggerakan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkannya agar tetap

mematuhi berbagai peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada organisasi”.

Berikut tabel persentase kehadiran di CV. Cahaya Simpati:

Tabel 1.3
Persentase kehadiran di CV. Cahaya Simpati

Bulan	Hadir tepat waktu	Terlambat datang	Absen	Sakit	Izin	Persentase
Agustus	70%	10%	6%	10%	4%	100%
September	79%	7%	3%	8%	3%	100%
Oktober	40%	15%	15%	20%	10%	100%

Sumber: CV. Cahaya Simpati (diolah kembali)

Dari tabel 1.3 dapat dilihat berdasarkan persentase kehadiran di CV. Cahaya Simpati. Pada bulan september mengalami penurunan 3% yang sebelumnya 10% karyawan terlambat datang pada bulan agustus dan pada bulan oktober mengalami kenaikan 8% karyawan terlambat datang. Kemudian persentase absen karyawan paling tinggi yaitu bulan oktober 15%. Hal ini menunjukkan masih banyak karyawan yang tidak disiplin kerja. Padahal menurut Sutrisno (2019: 95) menyatakan, “Disiplin pegawai memainkan peranan dominan, krusial, dan kritical dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja para pegawai”. Dalam menjalankan kegiatannya CV. Cahaya Simpati berupaya meningkatkan produktivitas kerja, dengan menerapkan disiplin kerja. Kemudian, disiplin kerja harus dimiliki oleh semua karyawan, karena hal ini akan menyangkut tanggung

jawab moral karyawan itu pada tugas dan kewajibannya, mengingat disiplin kerja memiliki hubungan dengan produktivitas kerja dan kompensasi finansial juga memiliki hubungan dengan produktivitas kerja.

Maka peneliti tertarik untuk meneliti lebih jauh tentang pengaruh kompensasi finansial dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja. Maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Kompensasi Finansial dan Disiplin kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Sales CV. Cahaya Simpati”** .

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan masalah pokok dalam latar belakang yang telah diuraikan yakni: sejauh mana pengaruh kompensasi finansial dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian sales CV. Cahaya Simpati, maka masalah pokok tersebut dapat dirinci dan diidentifikasi sebagai berikut:

1. Bagaimana kompensasi finansial karyawan bagian sales di CV. Cahaya Simpati.
2. Bagaimana disiplin kerja karyawan bagian sales di CV. Cahaya Simpati.
3. Bagaimana produktivitas kerja karyawan bagian sales di CV. Cahaya Simpati.
4. Sejauh mana pengaruh kompensasi finansial dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian sales di CV. Cahaya Simpati.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka dapat diambil tujuan dari penelitian adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Kompensasi finansial karyawan bagian sales di CV. Cahaya Simpati
2. Disiplin kerja karyawan bagian sales di CV. Cahaya Simpati
3. Produktivitas kerja karyawan bagian sales di CV. Cahaya Simpati
4. Pengaruh kompensasi finansial dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian sales di CV. Cahaya Simpati.

1.4 Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan baik bagi pengembangan ilmu dan kegunaan praktis.

1.4.1. Kegunaan Pengembangan Ilmu

Diharapkan dapat memperkaya konsep atau teori yang menyongkong perkembangan ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia, khususnya berkaitan dengan kompensasi finansial dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian sales CV. Cahaya Simpati.

1.4.2. Kegunaan Praktis

Bagi pihak yang terkait dengan penelitian ini dapat memberikan bukti empiris tentang kompensasi finansial dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja, yang dapat dijadikan masukan untuk karyawan bagian sales di CV. Cahaya Simpati guna meningkatkan produktivitas kerja melalui kompensasi finansial dan disiplin kerja.

1.5 Lokasi dan Jadwal Penelitian

Lokasi penelitian ini dilaksanakan di CV. Cahaya Simpati yang berlokasi di Jl. Peta No.50, Kahuripan, Kec. Tawang, Kota Tasikmalaya, Jawa Barat, Indonesia. Adapun jadwal penelitian ini diperkirakan selama 5 (lima) bulan, mulai bulan September 2022 sampai dengan bulan Januari 2023 (jadwal penelitian terlampir).