

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Seperti kita ketahui bahwa pertumbuhan tenaga kerja di Indonesia jauh lebih besar jika dibandingkan dengan lapangan pekerjaan yang tersedia. Karena itu angkatan kerja yang tersedia harus yang berkopetensi supaya sesuai dengan lapangan pekerjaan yang tersedia. Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting bahkan tidak bisa lepas dari sebuah organisasi, baik yang perusahaan ataupun institusi. Selain itu, sumber daya manusia juga merupakan faktor yang mempengaruhi perkembangan perusahaan. Jadi bisa dikatakan sebuah perusahaan bisa berkembang dengan sangat pesat apabila di dalamnya memiliki banyak sumber daya manusia yang berkompeten di bidangnya, sebaliknya pula apabila sumber daya manusia yang bekerja di sebuah perusahaan itu tidak berkualitas maka perkembangan perusahaan tersebut juga akan terhambat.

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan, agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Pendapat yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2015: 67) tentang, "Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu, upaya-upaya meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja diantaranya adalah kompetensi dan kompensasi.

Sesuai pendapat diatas bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja salah satunya adalah faktor kemampuan dan faktor internal maka hal ini merujuk pada kompetensi kerja yang dimiliki karyawan sedangkan faktor motivasi dan faktor eksternal yang merujuk pada kompensasi yang diterima karyawan. Menurut Spencer dalam Sudarmanto (2009: 46) mengatakan bahwa, "Kompetensi merupakan karakteristik dasar perilaku individu yang berhubungan dengan kriteria acuan efektif dan atau kinerja unggul didalam pekerjaan". Menurut Sudarmanto (2014: 53) "Kompetensi memiliki lima indikator yang berpengaruh antara lain adalah keterampilan (*skill*), pengetahuan (*knowledge*), konsep diri (*self concept*), motif (*motive*) dan sifat (*traits*)".

Tabel 1.1 Laporan Hasil Penilaian Kompetensi Karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Bangkalan pada tahun 2016-2018

Nilai Kompetensi	Keterangan	Tahun 2016	Tahun 2017	Tahun 2018
K1	Sangat Baik	0%	0%	0%
K2	Memadai	68,6%	64,3%	58,6%
K3	Cukup	31,4%	32,9%	35,7%
K4	Kurang	0%	2,8%	5,7%
K5	Kurang Sekali	0%	0%	0%

Sumber: HR & CDC PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Bangkalan

Selain kompetensi, untuk memaksimalkan kinerja karyawan, faktor motivasi dan faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi. Kompensasi karyawan juga perlu diperhatikan, karena merupakan hasil pendapatan yang karyawan terima dalam bentuk upah yang dapat berbentuk barang dan jasa secara langsung ataupun tidak dari perusahaan. Ada 5 indikator kompensasi yang disampaikan oleh Hasibuan (2014: 123-127) yaitu gaji, insentif, bonus, pengobatan, dan asuransi.

Pemberian gaji di Perseroan Terbatas (PT) Adira Dinamika Multi Finance Terbuka (Tbk) Bangkalan mengikuti gaji UMR yang ada di Surabaya pada tiap tahunnya. Hal itu merupakan instruksi yang diberikan oleh kantor pusat Adira Dinamika Multi Finance yang ada di Surabaya. Berikut data gaji PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Bangkalan tiap tahunnya:

Tabel 1.2 Data Gaji Karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Bangkalan pada tahun 2016-2018

Jabatan	Kompensasi	Penghasilan (2016-2018)	Tingkat Pemberian
Direktur, Bag. Marketing, Bag. Administrasi, Bag. General	Gaji	Rp. 3.045.000,- - Rp. 3.583.312,-	100%
	Tunjangan	Rp. 3.000.000,-	96%
	Insentif	Rp. 1.500.000,- - Rp. 2.000.000,-	45%

Sumber: HR & CDC PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Bangkalan

Pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rahayuningsih (2017) menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang positif serta signifikan terhadap sebuah kinerja. Dan hal serupa juga terjadi pada hasil penelitian yang diambil oleh Sukmayanti, dkk (2016), Rahinnaya & Perdhana (2016), Hanifah, dkk (2019) serta Prasetyo (2018) yang menghasilkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Mewabahnya Virus Corona yang melanda sebagian besar negara di dunia membuat umat manusia berada dalam kesedihan dan kecemasan mendalam. *Social distancing* atau yang biasa pula disebut sebagai pembatasan jarak sosial maupun *physical distancing* atau pembatasan jarak fisik telah sedemikian rupa dirancang demi mengurangi interaksi langsung antara masyarakat luas, karena setiap individu berpotensi sebagai *carrier* atau yang menularkan virus bahkan menjadi pasien tertular tanpa gejala. Hal ini sangatlah berbahaya mengingat penularan virus tersebut tergolong mudah yaitu dengan berbagai macam kontak fisik. Namun hal ini masih diupayakan pencegahannya. Salah satunya adalah yang juga diterapkan oleh Indonesia yaitu himbauan untuk bekerja dari rumah, belajar dari rumah dan juga tidak meramaikan tempat peribadatan.

Pada tanggal 11 Maret 2020, (World Health Organization, 2020) mengumumkan Corona Virus 19 (Covid-19) sebagai pandemic global. Pemerintah China melaporkan kepada PBB tanggal 31 Desember 2019 tentang wabah Covid-19 di Wuhan, Provinsi Hubei, China. Dari Wuhan ini, Covid-19 ini menyebar ke seluruh dunia, termasuk juga Indonesia melalui lalu lintas orang dan barang dengan menggunakan rute penerbangan dan pelayaran internasional.

Kondisi pandemi Covid-19 yang sedang melanda dunia, tak terkecuali Indonesia, meniscayakan perubahan situasi dan kondisi bisnis mutakhir. Oleh karena itu, manajemen wajib melakukan langkah-langkah praktis dan strategis untuk membawa organisasi keluar dari kubangan krisis yang nyaris menenggelamkan sebagian perusahaan yang tidak menyiapkan diri dengan baik.

Pemerintah Indonesia, Kementerian Kesehatan dan Pemerintah Provinsi mengeluarkan kebijakan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) dan *Work From Home (WFH)* dengan tujuan untuk pencegahan penularan pandemik Covid-19 di masyarakat, sekolah, kampus dan perkantoran baik instansi pemerintah maupun swasta. Kebijakan ini tidak dengan mulus dapat diterima oleh seluruh masyarakat Indonesia dikarenakan Indonesia merupakan negara yang majemuk dengan keberagaman yang berbeda-beda. Selain itu, tidak semua jenis pekerjaan bisa dilakukan di rumah, seperti ojek online, banker, penyedia jasa, dan lain sebagainya. Selain itu, para pelajar, mahasiswa, dan tenaga pendidik tidak dapat melakukan beberapa kegiatan seperti ujian nasional, graduasi, pelepasan, prom night, dan lain sebagainya akibat kebijakan yang dikeluarkan oleh pemerintah.

Kebijakan yang dikeluarkan pemerintah ini berdampak pada beberapa perusahaan. Khususnya pada perusahaan PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Bangkalan. Pandemi Covid-19 ini mempengaruhi penurunan nasabah/debitur yang mengajukan kreditnya, mengingat Adira Finance ini merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa pembiayaan (*leasing*).

PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Bangkalan merupakan salah satu instansi yang bekerja di bidang jasa. Instansi ini mempunyai jumlah karyawan yang cukup banyak dan berkualitas yaitu ± 50 karyawan. PT. Adira Dinamika Multi Finance telah berkomitmen untuk menjadi instansi yang terkemuka di bidang jasa serta memberdayakan karyawan untuk mencapai kesejahteraan.

Di tengah situasi pandemi Covid-19 ini banyak perusahaan yang mengalami pengurangan/ pemberhentian sementara karyawan dari adanya kebijakan yang diterapkan di perusahaan tersebut. Untuk mencapai kinerja karyawan yang maksimal, maka dibutuhkan kompensasi yang sesuai dengan kinerja karyawan khususnya pada karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Bangkalan. Kompensasi merupakan motivator untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Bangkalan. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompetensi yang dimiliki karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Bangkalan. Banyak karyawan yang di rumahkan atau di berhentikan sementara dari adanya situasi pandemi Covid-19 ini. Karyawan yang tidak memiliki kompetensi yang cukup akan berpeluang mengalami pengurangan karyawan.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Di Masa Pandemi Covid-19 Pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Bangkalan”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis berusaha mengidentifikasi masalah yang diajukan dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di masa pandemi Covid-19 pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Bangkalan?
2. Apakah kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di masa pandemi Covid-19 pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Bangkalan?

3. Apakah kompensasi dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di masa pandemi Covid-19 pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Bangkalan?
4. Apakah kompensasi berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan di masa pandemi Covid-19 pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Bangkalan?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang pada dasarnya hendak menjawab rumusan masalah, yaitu:

1. Untuk mengetahui apakah Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di masa pandemi Covid-19 pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Bangkalan.
2. Untuk mengetahui apakah kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di masa pandemi Covid-19 pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Bangkalan.
3. Untuk mengetahui apakah kompensasi dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di masa pandemi Covid-19 pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Bangkalan.
4. Untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan di masa pandemi Covid-19 pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Bangkalan.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi instansi

Diharapkan dapat memberikan informasi kepada instansi terkait bahan masukan, evaluasi dan pertimbangan untuk mengetahui pentingnya Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Di Masa Pandemi Covid-19 Pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Bangkalan.

2. Bagi lembaga pendidikan

Untuk memenuhi persyaratan memperoleh sarjana manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Trunojoyo Madura.

3. Bagi peneliti

Bermanfaat untuk memperoleh wawasan akan pentingnya Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Di Masa Pandemi Covid-19 Pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Bangkalan.

4. Bagi peneliti lain

Diharapkan bisa menjadi rujukan dan referensi penelitian selanjutnya.