

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Tenaga kerja yang dapat dipercaya adalah hal yang sangat vital di era yang semakin mengglobal ini. Penting bagi bisnis untuk terus mencari tenaga kerja yang mampu berfungsi dengan efisien dan efektifitas untuk mencapai target mereka. Sebuah elemen terpenting yang menjadi kesuksesan suatu organisasi adalah tenaga kerjanya. Bergantung pada tujuan pendirinya untuk memperbaiki masyarakat, operasi sehari-hari perusahaan dapat mengambil berbagai bentuk, dan departemen sumber daya manusia suatu organisasi bertanggung jawab untuk mengawasi operasi tersebut. Setiap aktivitas yang terjadi dalam suatu organisasi melibatkan partisipasi manusia. Arah suatu perusahaan menuju tujuan dan sasarannya dipengaruhi oleh tenaga kerja, demikian berperan penting didalam membentuk arah (Caissar et al., 2022).

Ketika sumber daya manusia kompeten dan berkinerja baik, maka mereka dapat berkontribusi terhadap keberhasilan perusahaan; ketika mereka tidak kompeten, yang terjadi adalah sebaliknya. Manajemen harus sangat memperhatikan gaji, motivasi kerja, dan kinerja jika ingin bisnis berjalan lancar (Irawati, 2018).

Anggota organisasi mana pun, baik publik maupun swasta, wajib melaksanakan tugas dan tanggung jawab tertentu sebagai bagian dari keanggotaannya. Terdapat tujuan bersama dalam melaksanakan tugas dan berupaya mencapai hasil yang diinginkan sesuai dengan rencana. Setiap organisasi

mempunyai seperangkat aturan, yang dinyatakan sebagai kebijakan, untuk memastikan bahwa karyawan bekerja menuju tujuan yang sama. Dengan adanya kebijakan ini, kami berharap seluruh bagian organisasi dapat bekerja sama untuk mencapai tujuan kami.

Sebagai cerminan atau ukuran nilai kerja karyawan, kompensasi sangatlah penting bagi karyawan secara pribadi. Di sisi lain, skala gaji berdampak pada moral, produktivitas, dan kepuasan di tempat kerja.

Struktur insentif rencana kompensasi menghubungkan pembayaran ke *output*. Pekerja akan dikompensasi sesuai dengan kinerja mereka daripada senioritas mereka atau jumlah jam yang mereka masukkan. Ada dua kategori pembayaran utama berdasarkan bagaimana hal itu didistribusikan: pembayaran langsung dan pembayaran tidak langsung. Upah, gaji, kompensasi berbasis kinerja, insentif, dan pembagian keuntungan adalah contoh kompensasi langsung yang diterima manajer. Adapun imbalan tidak langsung, mengambil bentuk fasilitas atau perlindungan keamanan dan kesehatan (Wibowo, 2013).

Uang, barang, dan jasa yang diterima oleh karyawan dengan imbalan pekerjaan mereka untuk perusahaan semuanya dianggap sebagai kompensasi, menurut Hasibuan di (Mulyati & Luturlean S.E, M.M, 2018) Memberi pekerja yang adil mendorong mereka untuk bekerja lebih keras, yang pada gilirannya menghasilkan hasil yang lebih baik, yang baik untuk kinerja karyawan.

Para pemimpin perusahaan harus fokus pada aspek remunerasi dan motivasi jika mereka ingin melihat keuntungan dalam kinerja karyawan. Para pemimpin dan karyawan perusahaan yang gagal menginspirasi satu sama lain untuk melakukan

pekerjaan terbaik mereka pasti akan mengarah pada *output* di bawah standar dan kondisi kerja yang tidak nyaman. Untuk mencapai target perusahaan, yang meliputi membangun lingkungan kerja yang menguntungkan, motivasi dapat menginspirasi pekerja untuk bekerja keras dan tetap disiplin.

Banyak orang percaya bahwa perilaku seseorang didorong oleh tingkat motivasi mereka karena dorongan merupakan apa yang mendorong mereka dengan melakukan tindakan. Harus ada kekuatan yang mendasari yang memotivasi seseorang untuk melakukan apa pun. Keinginan dan kebutuhan seseorang adalah, dengan demikian, adalah motivator utama untuk terlibat dalam perilaku tertentu.

Motivasi kerja menurut Malthis dalam (Gardjito et al., 2014) keinginan individu untuk bertindak adalah apa yang memotivasi mereka untuk bekerja. Untuk mencapai tujuan, kebanyakan orang bertindak karena suatu alasan. Karena motivasi mempengaruhi dan dipengaruhi oleh kinerja, *respons* terhadap kompensasi, dan masalah sumber daya manusia lainnya, penting untuk memahami motivasi. Para ahli telah mengelola model perspektif diri tentang apa yang memotivasi orang, dapat mengarah ke berbagai pendekatan.

Tujuan organisasi dan pribadi keduanya dapat dicapai dengan jumlah motivasi yang tepat. Kebutuhan individu adalah tautan pertama dalam rantai yang, ketika bertemu, memotivasi mereka untuk mengambil tindakan dan akhirnya membuat pilihan. Di antara banyak langkah yang terlibat dalam memotivasi seseorang, memenuhi kebutuhan dan membimbing perilaku mereka adalah yang paling penting. Setiap orang yang bekerja untuk organisasi perlu tahu apa tujuannya agar mereka dapat melakukan pekerjaan mereka dengan baik.

Membayar gaji yang adil kepada karyawan dan memberi mereka peluang untuk berkembang secara profesional adalah dua fungsi paling penting dalam bisnis apa pun. Orang akan bekerja lebih keras dan lebih efisien jika mereka memiliki motivasi *finansial* dan motivasi untuk melakukannya. Aset organisasi yang paling berharga adalah orang-orangnya keinginan, pengetahuan, dorongan, kekuasaan, dan kerja keras mereka. Pegawai merupakan komponen yang paling penting dalam mewujudkan maksud, *visi*, dan tujuan suatu organisasi, karena tenaga kerja satu-satunya yang dapat menentukan pencapaian atau kehancuran suatu perusahaan. Ketika pekerja diberi kompensasi adil atas upaya mereka, mereka cenderung berinvestasi dalam pekerjaan mereka dan bekerja lebih keras untuk mencapai tujuan organisasi.

Kinerja karyawan menurut (Hasibuan, 2017) cara untuk melihat target pegawai adalah sebagai hasil akhir dari usahanya dalam menyelesaikan tugas. Ketika mempertimbangkan faktor-faktor seperti pengalaman, keseriusan, waktu, dan keterampilan, hal ini dapat dilihat sebagai kinerja. Menurut (Luthans, 2012) kinerja adalah jumlah atau kualitas yang diberikan seseorang. Kinerja mengacu pada jumlah atau kualitas suatu produk atau layanan yang diberikan oleh seseorang.

Penulis menyimpulkan dari penjelasan di atas bahwa insentif finansial dan penguatan positif memainkan peran penting dalam meningkatkan produktivitas di tempat kerja. Pekerja perlu lebih termotivasi untuk melakukan pekerjaannya dengan baik, namun insentif finansial mengajak individu untuk melakukan sesuatu dengan tindakan tertentu sehingga mereka dapat memperoleh imbalan terbesar. Sebaliknya, meskipun seorang karyawan memiliki keterampilan operasional yang

sangat baik, mereka akan kesulitan untuk bekerja dengan efisien dan kecenderungan kurang bertanggung jawab jika mereka kurang memiliki motivasi untuk melakukan pekerjaannya. Kinerja yang lebih baik di tempat kerja dapat dicapai jika pekerja terinspirasi untuk melakukan yang terbaik. Penelitian pada PT. KB *Finansia Multi Finance* Cabang Bandengan Jakarta Utara menjadi salah satu hal yang saya minati karena menurut saya gaji dan insentif berperan besar dalam meningkatkan produktivitas dalam bekerja.

Layanan pembiayaan kredit (untuk barang elektronik dan kendaraan bermotor) disediakan oleh PT. KB *Finansia Multi Finance* Cabang Bandengan yang berlokasi di Jakarta Utara. Perusahaan ini mempekerjakan 44 orang di berbagai departemen yang lokasinya di Komplek Puri Deltramas Kota Jakarta Utara, Blok A-6, Jalan Bandengan Selatan, Pejagalan. Pekerja di PT. KB *Finansia Multi Finance* Cabang Bandengan sering mengeluhkan pekerjaannya karena manajemen tidak memberikan insentif yang cukup sehingga sulit bekerja secara efisien dan mencapai tujuan. Secara teori, perusahaan kurang memperhatikan hal-hal yang menghambat pekerja dalam mencapai tujuannya, namun pada kenyataannya, pemberian upah sudah sesuai dengan prosedur perusahaan. Ada beberapa hal yang menyulitkan berbisnis di sini, seperti pelanggan yang merepotkan (yang sering menggadaikan sepeda motornya sehingga membuat pelanggan lain menghindarinya) dan kenyataan bahwa sebagian besar pelanggan hanya mampu membayar dalam satu kali angsuran setiap bulannya. Permasalahan lainnya adalah masyarakat sering mengeluhkan tingginya suku bunga sehingga sulit

menarik nasabah baru. Dari segi insentif atau *reward*, hal ini berdampak pada target pencapaian karyawan.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka peneliti tertarik melakukan studi dengan topik “Hubungan Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. KB *Finansia Multi Finance* Cabang Bandengan Jakarta Utara”.

### 1.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dari penelitian ini berdasarkan uraian di atas yakni:

1. Apakah terdapat hubungan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. KB *Finansia Multi Finance* Cabang Bandengan Jakarta Utara?
2. Apakah terdapat hubungan antara motivasi terhadap kinerja karyawan PT. KB *Finansia Multi Finance* Cabang Bandengan Jakarta Utara?

### 1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui hubungan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. KB *Finansia Multi Finance* Cabang Bandengan Jakarta Utara.
2. Untuk mengetahui hubungan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. KB *Finansia Multi Finance* Cabang Bandengan Jakarta Utara.

### 1.4 Manfaat Penelitian

Keuntungan berikut diinginkan dari penelitian ini:

1. Manfaat Akademis dan Teoritis

Kami berharap studi ini dapat menjelaskan pentingnya remunerasi dan insentif yang ditawarkan kepada PT. KB *Finansia Multi Finance* Cabang Bandengan Jakarta Utara dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.

Peneliti masa depan dapat memanfaatkan penelitian ini sebagai landasan untuk penelitian mereka sendiri.

## 2. Manfaat Praktis

Penelitian pada PT. KB *Finansia Multi Finance* Cabang Bandengan Jakarta Utara bertujuan untuk menjelaskan topik kinerja karyawan dan kompensasi, dengan tujuan akhir membantu perusahaan berkembang dalam proses pengambilan keputusannya.

### 1.5 Sistematik Penulisan

Ada lima bagian untuk tesis ini. Sistematika penulisan disediakan untuk memudahkan penulisan pada setiap sub bab:

#### BAB I PENDAHULUAN

Pemilihan judul, konteks, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan semuanya merupakan bagian dari Bab I.

#### BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pemahaman kompensasi, motivasi, dan kinerja karyawan merupakan bagian dari kerangka teori yang dijelaskan pada Bab II. Bagian lain dari kerangka tersebut antara lain menetapkan hipotesis penelitian, kerangka pemikiran, dan daftar indikator setiap variabel yang akan diteliti.

#### BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Metode pengumpulan data, instrumen pengujian, dan pengujian hipotesis semuanya disajikan pada Bab III, beserta ruang lingkup dan definisi operasional variabel penelitian.

#### BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bagian IV memberikan gambaran umum tentang PT. KB *Finansia Multi Finance*, termasuk maksud dan tujuan perusahaan, sifat hubungan kompensasi-kinerja, dan faktor-faktor yang memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan tersebut.

#### BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bagian penutup dari penelitian yang peneliti tulis dimana isi dari penelitian telah dijabarkan dalam Bab sebelumnya. Pada bagian kesimpulan akan dijelaskan secara singkat mengenai hasil-hasil penelitian yang telah peneliti laksanakan.

