

# **BAB I PENDAHULUAN**

## **1.1 Latar Belakang Masalah**

Dalam menghadapi persaingan bisnis, organisasi atau perusahaan seharusnya memiliki sumber daya yang kuat, sumber daya yang tangguh haruslah dijalankan secara bersamaan sehingga akan membentuk suatu kesatuan menghasilkan sinergi. Sumber daya manusia sebagai aset yang sangat penting bagi sebuah perusahaan untuk mencapai tujuannya. Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan bergantung pada keberadaan sumber daya manusia yang dimiliki. Sumber daya manusia yang berkualitas akan menghasilkan kinerja yang baik bagi individu serta memberikan kontribusi positif bagi kemajuan perusahaan, Perkembangan era globalisasi dari tahun ke tahun semakin cepat dan memberikan perubahan terhadap seluruh aspek kehidupan. Baik itu perubahan dibidang industri maupun perubahan di dunia perdagangan. Kinerja karyawan adalah salah satu aspek penting yang wajib diperhatikan oleh perusahaan, karena kinerja karyawan menuntun perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja pada dasarnya merupakan sesuatu hal bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan berbeda dalam mengerjakan tugasnya, dan dengan meningkatkan kinerja berarti meningkatkan mutu dan standar perusahaan (Rezaei and Baalasha, 2011). Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor terpenting dalam mencapai tujuan yang diharapkan oleh perusahaan, jika kinerja karyawan buruk maka pencapaian perusahaan juga akan berkurang, tetapi jika kinerja karyawan baik pencapaian yang diharapkan akan mudah tercapai.

Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat

dilakukan untuk mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standard*). Hasil pekerjaan merupakan hasil yang diperoleh seorang karyawan dalam mengerjakan pekerjaan sesuai persyaratan pekerjaan atau standar kinerja. Seorang karyawan dikatakan berhasil melaksanakan pekerjaannya atau memiliki kinerja baik, apabila hasil kerja yang diperoleh lebih tinggi dari standar kinerja. Untuk mengetahui hal itu perlu dilakukan penilaian kinerja setiap karyawan dalam perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting bagi suatu perusahaan. Kinerja sebagai perwujudan perilaku kerja seseorang yang ditampilkan sebagai prestasi kerja sesuai dengan peranannya dalam sebuah perusahaan dalam jangka waktu tertentu. Kinerja seseorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawannya mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Menurut Syafrina (2017) kinerja menjadi suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas atau beban tanggung jawab menurut ukuran dan standart yang berlaku pada masing-masing organisasi. Sedangkan Hamdiyah, dkk (2016) mengatakan kinerja sebagai hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Kinerja yang terjadi didalam perusahaan belum menunjukkan hasil yang optimal dilihat dari kualitas para karyawan maupun kuantitas yang dicapainya, banyak karyawan yang melepas tanggung jawabnya didalam pekerjaan yang membuat pekerjaan tersebut terbengkalai. Berikut merupakan tabel kinerja karyawan yang ada di dalam perusahaan Astra Credit Companies Di BandarJaya.

**Tabel 1.1****Kriteria Standar Kinerja**

<b>Nilai</b>	<b>Huruf Mutu</b>	<b>Keterangan</b>
87-100	A	Sangat Baik
70-86	B	Baik
53-69	C	Cukup Baik
36-52	D	Kurang Baik

*Sumber : Astra Credit Companies, Bandar Jaya Tahun 2020*

**Tabel 1.2**

**Data Kinerja Karyawan Astra Credit Companies Bandar  
Jaya Tahun 2020**

<b>Kriteria</b>	<b>Bobot(%)</b>	<b>Nilai</b>	<b>Skor</b>
Tanggung Jawab	<b>20</b>	<b>62</b>	<b>3,1</b>
Kerjasama Team	<b>20</b>	<b>57</b>	<b>2,85</b>
Disiplin	<b>15</b>	<b>71</b>	<b>4,7</b>
Kejujuran	<b>15</b>	<b>65</b>	<b>4,3</b>
Ketrampilan	<b>15</b>	<b>72</b>	<b>4,8</b>
Kualitas	<b>15</b>	<b>68</b>	<b>4,5</b>

*Sumber : Astra Credit Companies, Bandar Jaya Tahun 2020*

Dapat dilihat dari tabel data kinerja diatas ada beberapa kriteria kinerja yang nilainya tergolong rendah, tanggung jawab dengan nilai 62 (cukup baik), kerja sama team dengan nilai 57 (cukup baik), disiplin dengan nilai 71 (baik), kejujuran dengan nilai 65 (cukup baik), ketrampilan dengan nilai 72 (baik), kualitas dengan nilai 68 (cukup baik), hal ini disebabkan oleh kurangnya motivasi dan pemberian kompensasi yang tidak maksimal terhadap karyawan Astra Credit Companies di Bandar Jaya .

Dalam Hamdiah, dkk (2016) kompensasi sebagai balas jasa yang diterima karyawan dari perusahaan atau instansi tempat bekerja. Kompensasi pada melalui kinerja terhadap aktivitas karyawan memiliki beberapa spesifik. Kompensasi merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan jika karyawan itu sendiri memiliki kinerja yang bagus. Sehingga memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Menurut Roring (2017), mengatakan hal yang diperhatikan oleh manajer sumber daya manusia dalam kinerja karyawan adalah indikator, dimana dijelaskan pada kondisi perusahaan yang sesungguhnya antara lain, tanggung jawab, keandalan dalam menyelesaikan pekerjaan, inisiatif, mutu pekerjaan, kerja sama. Didalam perusahaan terdapat beberapa karyawan yang berperilaku mengacu indikator tersebut seperti halnya kerja sama, tanggung jawab dan inisiatif, masih banyak karyawan yang lalai atas tanggung jawabnya dan juga tidak bisa bekerja sama dengan baik. Hal itu pastinya dapat mempengaruhi kinerja perusahaan.

Sementara dalam aspek kompensasi Prasastono (2012) kompensasi sebagai kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga kerja atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Dalam Hamdiah, dkk (2016) kompensasi sebagai balas jasa yang

diterima karyawan dari perusahaan tempat bekerja.

Saraswati (2014), menyatakan ada dua hal yang perlu diingat oleh perusahaan dalam pemberian kompensasi. Pertama, kompensasi yang diberikan harus dapat dirasakan adil oleh karyawan dan kedua, besarnya kompensasi tidak jauh berbeda dengan yang diharapkan oleh karyawan. Hal ini diperkuat oleh penelitian Hasibuan (2016:118) Menjelaskan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Dalam kompensasi tepatnya kompensasi finansial, hal tersebut lah yang ditunggu- tunggu karyawan dalam bekerja, tetapi yang terjadi adalah tidak transparannya pemberian kompensasi yang diberikan sehingga membuat karyawan tidak bersemangat bekerja dan mereka merasa pembagian kompensasi masih tidak adil, berdasarkan hasil survei dan dikaitkan dengan indikator Kompensasi, dapat dijelaskan bahwa, kompensasi adalah suatu sarana memotivasi berupa materi yang diberikan sebagai suatu perangsang ataupun pendorong dengan sengaja kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang luar biasa, pada hal ini karyawan merasa insentif yang didapatkan belum sesuai dengan hasil yang mereka kerjakan.

Gaji adalah balas jasa yang diterima karyawan sesuai dengan harapannya, dimana perusahaan belum dapat mensejahterakan karyawannya, tunjangan merupakan Tambahan benefit yang ditawarkan pada pekerja, misalnya pemakaian kendaraan perusahaan, makan siang gratis dan jasa kesehatan, disini karyawan merasa belum puas dengan apa yang didapat karena masih ada beberapa yang belum sesuai mendapatkan tunjangan.

bonus adalah sejumlah uang yang ditambahkan ke gaji karyawan, untuk hal ini perusahaan memberikan bonus untuk karyawan yang mencapai target.

Definisi ini sejalan dengan yang diusulkan oleh Sutrisno (2016:191), adanya indikator yang harus diperhatikan dalam memberikan kompensasi kepada para karyawan, dalam indikator yang sudah dijelaskan masih banyak karyawan yang merasa tidak sesuai dengan pemberian kompensasi diperusahaan mereka sudah melakukan pekerjaan dengan baik tetapi tidak ada balasan yang setimpal oleh pihak perusahaan seperti kurangnya bonus yang diberikan, Selain dari kompensasi, motivasi merupakan suatu faktor yang memacu seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu atas dorongan dari dalam diri sendiri atau dari faktor lainnya. Dengan makna lain arti motivasi sebagai dorongan yang mengakibatkan seseorang mau untuk mengarahkan kemampuannya dalam bentuk keahlian atau keterampilan, waktu dan tenaga untuk melaksanakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi dapat dijadikan sebagai energy untuk membangkitkan dorongan dalam diri karyawan yang berpengaruh, membangkitkan, dan mengarahkan dan memelihara perilaku (Darmadi,2018).

Terdapat hal dimana motivasi yang ada di dalam perusahaan masih sangat rendah dilihat dari kinerja yang ada, dilihat dari permasalahan yang ada, motivasi yang kurang bergerak terdapat dalam motivasi ekstrinsik, dikarenakan pihak kantor sudah sangat support agar karyawan termotivasi, tetapi memang dari dalam diri karyawan tersebut tidak bisa memotivasi dirinya sendiri dan juga mudah terpengaruh dari orang lain. Banyak karyawan yang

kurang bersemangat dalam bekerja sehingga hasil yang didapatkan tidak terlalu maksimal. Ditinjau dari hasil wawancara yang dilakukan bahwa di dalam perusahaan tidak maksimalnya pemberian bonus, kebijakan-kebijakan piket dihari minggu untuk karyawan, dan juga bagian atasan yang kurang mensupport bawahannya, dilihat dari masalah yang ada motivasi yang ada diperusahaan lebih ke arah motivasi ekstrinsik. Hal ini perlu dibenahi agar semangat karyawan selalu ada untuk mencapai tujuan perusahaan, dalam kegiatan mencapai keberhasilan perusahaan sangat membutuhkan karyawan yang memiliki kemampuan dan kemauan kerja yang tinggi agar memberi kontribusi kepada perusahaan dengan cara menunjukkan kinerja yang memuaskan. Astra credit companies yang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang leasing atau pembiayaan bertujuan mencari laba dan meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Salah satu cara yang dapat ditempuh oleh perusahaan ini untuk meningkatkan kinerja karyawan ialah dengan cara memberikan kompensasi finansial untuk memotivasi karyawan baik dalam bekerja.

Pada dasarnya tujuan utama dari pengelolaan Sumber Daya Manusia adalah untuk mengusahakan agar setiap karyawan memiliki kinerja yang optimal dalam menjalankan fungsinya bagi organisasi, sehingga apa yang menjadi tujuan organisasi secara keseluruhan lebih mudah untuk dicapai. Kinerja karyawan dapat dikatakan sebagai salah satu ukuran keberhasilan serta kemampuan seorang karyawan untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan organisasi, oleh karenanya kinerja karyawan dalam suatu organisasi dinilai sebagai suatu hal yang sangat penting baik bagi karyawan itu sendiri maupun bagi organisasi, sebagai bentuk upaya dalam mencapai keberhasilannya, berdasarkan hal – hal diatas tersebut, menarik untuk dibahas

dalam penyusunan tugas akhir atau skripsi yang diberi judul **“Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Astra Credit Companies Di Bandar Jaya”**.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis merumuskan masalahnya adalah :

1. Apakah Kompensasi Finansial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Astra Credit Companies?
2. Apakah Motivasi Ekstrinsik berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Astra Credit Companies?
3. Apakah Kompensasi Finansial dan Motivasi Ekstrinsik berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan di Astra Credit Companies?

## **1.3. Ruang Lingkup Penelitian**

### **1.3.1. Ruang Lingkup Subjek**

Ruang lingkup penelitian ini adalah Karyawan Perusahaan Astra Credit Companies

### **1.3.2. Ruang lingkup Objek**

Ruang lingkup objek penelitian ini adalah Kompensasi, Motivasi Ekstrinsik dan Kinerja Karyawan pada Astra Credit Companies.

### **1.3.3. Ruang Lingkup Tempat**

Ruang lingkup tempat penelitian ini adalah Jl. Proklamator Raya Seputih Jaya Kec. Gunung Sugih, Kabupaten Lampung Tengah.

### **1.3.4. Ruang Lingkup Waktu**



Waktu yang ditentukan pada penelitian ini adalah waktu yang didasarkan berdasarkan kebutuhan dari bulan November 2020 sampai dengan Maret 2021

### **1.3.5. Ruang Lingkup Ilmu Penelitian**

Ruang lingkup ilmu penelitian adalah ilmu manajemen sumber daya manusia yang meliputi Kompensasi Finansial, Motivasi Ekstrinsik dan Kinerja Karyawan Astra Credit Companies.

### **1.4. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah penelitian diatas maka tujuan penelitian ini, antara lain:

1. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan di Astra Credit Companies.
2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Karyawan di Astra Credit Companies.
3. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi Finansial dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Karyawan di Astra Credit Companies.

### **1.5. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak yang berkepentingan anantara lain sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Sebagai penambah wawasan dalam upaya mengembangkan ilmu pengetahuan yang didapat selama proses pembelajaran akademik ataupun selama proses penelitian lapangan.

2. Bagi Perusahaan

Untuk memberikan sarana dan masukan yang bermanfaat mengenai Kompensasi dan Motivasi Ekstrinsik di perusahaan sehingga dapat mengurangi terjadinya penyimpangan dan meningkatkan Kinerja Karyawan.

### 3. Bagi Institusi

Sebagai referensi dan bahan perbandingan bagi penelitian selanjutnya. Menambah referensi perpustakaan Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya khususnya program studi Ekonomi Manajemen.

## 1.6 Sistematika Penulisan

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Pada bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan tentang pengaruh Kompensasi Finansial dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Karyawan Astra Credit Companies.

### **BAB II : LANDASANTEORI**

Pada bab ini menjelaskan teori-teori yang berkaitan dengan penelitian, kerangka pemikiran dan hipotesis yang meliputi tentang pengaruh Kompensasi dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Karyawan Astra Credit Companies.

### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Bab ini menguraikan tentang jenis dari penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, variabel penelitian, definisi operasional variabel, metode analisis data serta pengujian hipotesis mengenai pengaruh Kompensasi Finansial dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Karyawan Astra Credit Companies.

#### **BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini penulis menguraikan tentang deskriptif obyek penelitian, analisis data dan hasil serta pembahasan mengenai analisis Kompensasi dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Karyawan Astra Credit Companies.

#### **BAB V : SIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini berisikan tentang simpulan dan saran-saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak yang bersangkutan dan bagi pembaca pada umumnya

## **BAB II LANDASAN TEORI**

### **2.1 Kinerja Karyawan**

#### **2.1.1 Pengertian Kinerja karyawan**

Kinerja pada dasarnya merupakan sesuatu hal bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan berbeda dalam mengerjakan tugasnya, dan dengan meningkatkan kinerja berarti meningkatkan mutu dan standar perusahaan (Rezaei and Baalausha, 2011). Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Helfert dalam Veithzal Rivai Zainal dkk (2015, p.447) kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki.

Menurut Bintaro & Daryanto (2017, hal 109) kinerja sebagai prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun Kasmir (2016, hal 182) kinerja adalah kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Sedangkan pandangan Mengkunegara (2017, hal 67) kinerja