

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan asset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas perusahaan, sehingga harus dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (Sedarmayanti, 2016:3). Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan yang sangat penting, karena memiliki kemampuan seperti perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Dewasa ini masyarakat Indonesia sedang menuju ke arah masyarakat yang berorientasi kerja, mereka memandang kerja adalah sesuatu yang mulia, sehingga faktor sumber daya manusia dalam pelaksanaan kerja tidak boleh diabaikan. Hal tersebut terlihat dari semakin kuatnya permintaan untuk memperhatikan aspek manusia, bukan hanya terfokus pada aspek teknologi dan ekonomi.

Persaingan dalam dunia kerja yang semakin meningkat dapat memacu perusahaan untuk terus meningkatkan kinerja sehingga dapat menciptakan suatu produk atau jasa yang bermanfaat bagi masyarakat. Untuk menciptakan suatu produk atau jasa yang bermanfaat tentunya diperlukan tenaga kerja yang memiliki kemampuan dalam bekerja dan memiliki semangat kerja yang tinggi. Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya adalah motivasi kerja sebagai langkah untuk mencapai tujuan kerja para karyawan. Sutrisno (2011:108) menyebutkan motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk

melakukan suatu aktivitas tertentu oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Motivasi untuk bekerja ini sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Motivasi akan tumbuh apabila kelayakan akan kebutuhan karyawan terpenuhi, karena pada dasarnya manusia termotivasi untuk mendapatkan hal yang dapat memenuhi kebutuhan hidup mereka dan keluarganya. Motivasi juga tampak sebagai kebutuhan sekaligus sebagai pendorong yang dapat menggerakkan semua potensi para karyawan. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia agar mau bekerja secara giat sehingga dapat mencapai hasil yang optimal. Motivasi kerja yang terdapat pada perusahaan yaitu dimana setiap karyawan yang mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan maka karyawan tersebut mendapatkan bonus dari perusahaan. Sehingga dengan adanya motivasi kerja ini diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih efektif dan efisien.

Adapun jumlah karyawan bagian credit marketing officer pada PT. Prima Konsumen Finance Kota Jambi Tahun 2018-2022 sebagai berikut :

Tabel 1.1
Jumlah Karyawan Bagian Credit Marketing Officer pada PT. Prima
Konsumen Finance Kota Jambi
Tahun 2018 – 2022

Tahun	Jumlah Karyawan (Orang)	Perkembangan (%)
2018	31	-
2019	33	6,45
2020	34	3,03
2021	35	2,94
2022	37	5,71

(Sumber data: PT. Prima Konsumen Finance Kota Jambi 2023)

Dari tabel 1.1 tersebut di atas, dapat diketahui bahwa jumlah karyawan bagian credit marketing officer pada PT. Prima Konsumen Finance Kota Jambi mengalami peningkatan, hal ini dapat diketahui sesuai tabel di atas yang menunjukkan bahwa, tahun 2018 jumlah karyawan berjumlah 31 orang, kemudian tahun 2019 meningkat mencapai 33 orang dengan persentase perkembangan 6,45%, kemudian 2020 meningkat menjadi 34 orang dengan persentase perkembangan 3,03%, kemudian tahun 2021 meningkat menjadi 35 orang dengan persentase perkembangan 2,94%, kemudian tahun 2022 meningkat menjadi 37 orang dengan persentase 5,71%.

Motivasi Kerja adalah merupakan daya pendorong yang mengakibatkan seorang karyawan mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran perusahaan yang telah ditentukan sebelumnya.

Motivasi semangat kerja sangat diperlukan oleh karyawan. Berikut ini, ada beberapa alasan mengenai pentingnya motivasi untuk mendorong semangat kerja karyawan di perusahaan, yaitu:

1. Motivasi dapat mendorong karyawan untuk berpikir kreatif dalam memberikan *output* pekerjaan mereka.
2. Motivasi dapat membuat kinerja karyawan menjadi lebih cepat dan maksimal.
3. Motivasi dapat membuat karyawan untuk selalu memberikan hasil usaha yang terbaik.
4. Motivasi dapat membantu pengembangan diri masing-masing karyawan.

Oleh karena, itu suatu instansi hendaklah menyadari akan kebutuhan para karyawannya. Instansi tersebut wajib memberikan imbalan jasa kepada karyawan yang telah memberikan kemajuan. Pada suatu instansi pemberian balas jasa diluar gaji/upah yakni insentif merupakan salah satu faktor penting/rangsangan untuk menggerakkan para karyawan agar lebih efektif. Hal ini juga pemberian insentif pada hakikatnya adalah untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam upaya mencapai tujuan organisasi dengan menawarkan perangsang finansial diatas dan melebihi upah gaji dasar.

Adapun data jumlah nasabah PT. Prima Konsumen Finance periode 2018-2022 adalah sebagai berikut:

Tabel 1.2
Jumlah Nasabah PT. Prima Konsumen Finance
Periode 2018-2022

Tahun	Jumlah Nasabah (Orang)	Perkembangan (%)
2018	630	-
2019	699	10,95
2020	451	(35,47)
2021	441	(2,21)
2022	606	37,41

(Sumber data: PT. Prima Konsumen Finance Kota Jambi 2023)

Dari keterangan tabel 1.2 tersebut di atas, maka dapat diketahui bahwa perkembangan jumlah nasabah pada PT. Prima Konsumen Finance mengalami fluktuasi, hal ini dapat diketahui sesuai tabel di atas yang menunjukkan bahwa, tahun 2018 jumlah nasabah berjumlah 630 nasabah, kemudian tahun 2019 meningkat mencapai 699 nasabah atau sebesar 10,95%, kemudian 2020 menurun menjadi 451 nasabah atau sebesar -35,47%, kemudian tahun 2021 menurun menjadi 441 nasabah atau sebesar -2,21, kemudian tahun 2022 meningkat menjadi 606 nasabah atau sebesar 37,41%.

Pada PT. Prima Konsumen Finance Kota Jambi pengeluaran insentif karyawan bagian credit marketing officer diberikan kepada karyawan berdasarkan kontrak kerja sesuai dengan kemampuan melaksanakan tugas dan capaian yang berdasarkan atas kuantitas, kualitas, waktu dan biaya yang dilaksanakan dengan memperhatikan tingkat kehadiran yang dilakukan oleh karyawan berdasarkan Orientasi, Integritas, Komitmen, Disiplin dan Kerja Sama.

Hal tersebut tentunya tidak terlepas dari motivasi yang dimiliki oleh karyawan bagian credit marketing officer pada PT. Prima Konsumen Finance Kota Jambi. Motivasi kerja sangat dipengaruhi oleh gaji karyawan pada

perusahaan tempat ia bekerja. Berikut merupakan data gaji karyawan bagian credit marketing officer, UMP Kota Jambi dan insentif pada PT. Prima Konsumen Finance Kota Jambi tahun 2018 sampai tahun 2022 adalah sebagai berikut :

Tabel 1.3
Data Gaji Karyawan Bagian Credit Marketing Officer Pada PT. Prima Konsumen Finance Kota Jambi, UMP Kota Jambi dan Insentif Tahun 2018-2022

No	Tahun	Gaji Karyawan	UMP Kota Jambi	Insentif CMO
1.	2018	Rp. 2.063.948	Rp. 2.243.718	2,5%
2.	2019	Rp. 2.275.000	Rp. 2.423.889	2%
3.	2020	Rp. 2.456.000	Rp. 2.620.162	2%
4.	2021	Rp. 2.495.162	Rp. 2.620.162	1,5%
5.	2022	Rp. 2.530.067	Rp. 2.649.034	2%

Sumber data: PT. Prima Konsumen Finance Kota Jambi Data Diolah Tahun 2023

Berdasarkan tabel diatas dimana gaji yang diberikan tidak sesuai dengan harapan karyawan pada bagian credit marketing officer. Kemudian insentif yang diberikan tidak menentu atau tidak merata setiap tahunnya, gaji yang diberikan tidak sesuai dengan tenaga, waktu dan pikiran yang telah diberikan oleh karyawan.

Gaji merupakan alasan utama mengapa karyawan bekerja. Karyawan menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga, waktu, serta komitmennya, bukan semata-mata ingin membuktikan atau mengabdikan diri kepada perusahaan, melainkan tujuan lain yang ingin diraihinya, yaitu mengharapkan imbalan atau balas jasa atas kinerja dan produktivitas yang dihasilkan. Gaji merupakan motivasi kerja karyawan sekaligus pemicu kinerja karyawan bagian credit marketing officer pada PT. Prima Konsumen Finance Kota Jambi. Jika gaji yang diberikan tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh karyawan maka karyawan pun akan

bekerja dengan tidak maksimal dan hasil kinerjanya pun tidak akan mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan. Menurut Mangkunegara (2010:9), kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

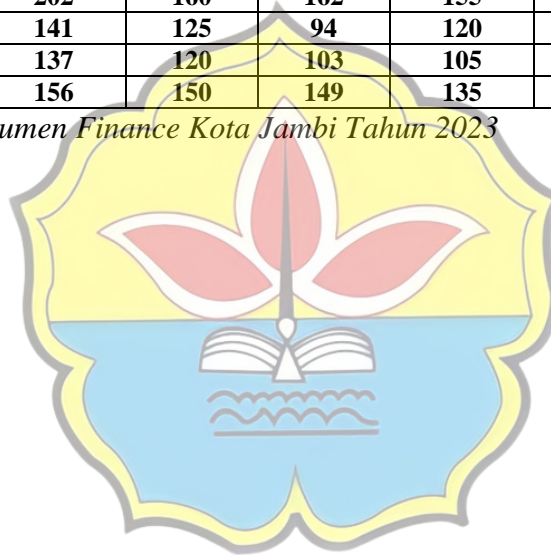
Sementara untuk pemberian insentif kepada karyawan bagian credit marketing officer pada PT. Prima Konsumen Finance Kota Jambi dimana karyawan bagian credit marketing officer pada PT. Prima Konsumen Finance Kota Jambi akan diberikan insentif jika karyawan bagian credit marketing officer pada PT. Prima Konsumen Finance Kota Jambi mampu mendapatkan nasabah minimal 5 orang nasabah perbulannya yang ingin menggunakan jasa layanan produk leasing pada PT. Prima Konsumen Kota Jambi baik berupa pinjaman, kredit motor, kredit mobil, pembiayaan alat elektronik dan furniture serta pembiayaan multi guna. Kemudian untuk nominal insentif yang diberikan kepada karyawan bagian credit marketing officer pada PT. Prima Konsumen Finance Kota Jambi tergantung dari kebijakan pusat mengenai pemberian insentif setiap tahunnya kepada karyawan bagian credit marketing officer pada PT. Prima Konsumen Finance Kota Jambi yang telah memenuhi target yang telah ditetapkan oleh perusahaan PT. Prima Konsumen Finance Kota Jambi. Besar kecilnya insentif sangat mempengaruhi kinerja karyawan bagian credit marketing officer pada PT. Prima Konsumen Finance Kota Jambi

Berikut data kinerja karyawan bagian credit marketing officer pada PT. Prima Konsumen Finance Kota Jambi tahun 2018-2022 adalah sebagai berikut :

Tabel 1.4
Data Kinerja Karyawan Bagian Credit Marketing Officer PT. Prima Konsumen Finance Kota Jambi
Tahun 2018-2022

No	Tahun	Jenis Layanan Produk							
		Pinjaman		Kredit Motor		Kredit Mobil		Pembiayaan Multi Guna	
		Target (Orang)	Realisasi (Orang)	Target (Orang)	Realisasi (Orang)	Target (Orang)	Realisasi (Orang)	Target (Orang)	Realisasi (Orang)
1.	2018	180	211	155	131	130	141	175	147
2.	2019	200	202	160	162	155	166	180	169
3.	2020	150	141	125	94	120	97	150	119
4.	2021	140	137	120	103	105	88	135	113
5.	2022	170	156	150	149	135	129	165	172

Sumber data: PT. Prima Konsumen Finance Kota Jambi Tahun 2023



Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa data kinerja karyawan bagian credit marketing officer pada PT. Prima Konsumen Finance Kota Jambi dimana penjualan pada PT. Prima Konsumen Finance Kota Jambi dengan Jenis Produk Layanan Pinjaman, Kredit Motor, Kredit Mobil dan Pembiayaan Multi Guna dalam lima 5 tahun terakhir masih ada yang belum mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan setiap tahunnya.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melaksanakan penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, maka dalam menyusun skripsi ini penulis mengambil judul **“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Credit Marketing Officer Pada PT. Prima Konsumen Finance Kota Jambi.”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan keterangan diatas maka dapat diidentifikasi permasalahan sebagai berikut :

1. Gaji yang diberikan kepada karyawan bagian credit marketing officer tidak sesuai dengan harapan karyawan serta insentif yang diberikan setiap tahunnya.
2. Data kinerja karyawan bagian credit marketing officer dalam lima 5 tahun terakhir masih ada yang belum mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan masalahnya sebagai berikut :

1. Bagaimana motivasi kerja dan kinerja karyawan bagian credit marketing officer pada PT. Prima Konsumen Finance Kota Jambi?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian credit marketing officer pada PT. Prima Konsumen Finance Kota Jambi?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mendeskripsikan motivasi kerja dan kinerja karyawan bagian credit marketing officer pada PT. Prima Konsumen Finance Kota Jambi.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian credit marketing officer pada PT. Prima Konsumen Finance Kota Jambi.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah:

1. Manfaat Akademis
 - a. Memberikan tambahan ilmu pengetahuan dan wawasan serta tambahan pengalaman kepada penulis dalam penerapan sebagian kecil dari teori yang telah didapat ketika mengikuti perkuliahan dengan realita dilapangan tentang manajemen sumber daya manusia.

- b. Memberikan kontribusi berupa masukan bermanfaat untuk membantu pihak perusahaan dalam mengambil tindakan atau langkah selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

Selain manfaat akademis yang telah dikemukakan diatas, penelitian ini juga memiliki manfaat praktis yaitu dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi peneliti yang ingin melakukan penelitian pada masa yang akan datang.

