

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Peristiwa yang kerap berlangsung tentang perilaku karyawan memiliki hubungan pada Motivasi yang memberikan pengaruh kinerja dengan ciri absensi karyawan, sudah diselesaikannya pekerjaan serta capaian hasil. Menurut CV. Berta Lestari Anggana terjadinya penyusutan pada motivasi kerja yang bisa memberikan pengaruh kualitas kinerja karyawan dengan melihat kehadiran karyawan, penyelesaian tugas dan pencapaian hasil. Menurunnya motivasi karyawan ditunjukkan dengan kompensasi finansial yang belum seimbang pada kebutuhan karyawan.

Menjadi sebuah perusahaan yang menaungi bidang usaha kapal & perahu, pentingnya CV. Berta Lestari Anggana mempunyai peningkatan kualitas seperti kualitas produksi dan sumber daya manusia. Untuk memelihara kinerja perusahaan, adanya partisipasi dan kontribusi karyawan begitu penting perannya untuk memelihara kesesuaian produksi dan kualitas produksi. Dengan menciptakan motivasi kerja yang tinggi bisa memberikan jaminan kepada perusahaan tidak pernah mendapatkan permasalahan dari turunnya produktivitas sampai penurunan penjualan.

Berhasilnya sebuah perusahaan ketika mencapai tujuan diberikan pengaruh dari bermacam faktor dengan sebuah faktor penting yakni sumber daya manusia (Kentjana & Nainggolan, 2018). Sebuah faktor penting yang mempengaruhi tinggi dan rendah kinerja perusahaan yakni kinerja dengan sumber daya manusia yang dipunyai, yakni semua karyawan perusahaan

dengan posisi tingkat manajemen atas sampai bagian operasional (Fauzuddin, et al., 2013). Kinerja yakni keberhasilan pekerjaan pada kuantitas dan kualitas yang digapai karyawan ketika melakukan pekerjaan pada pertanggung jawaban yang sudah diterima (Mangkunegara, 2017).

Kinerja memberikan pengaruh penting dalam perusahaan, yakni kinerja yang ditentukan dari tingkatan hasil perjalanan perusahaan dari tahun yang berjalan yang sudah diperoleh sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan berdasarkan standar pekerjaan yang sudah ditentukan. Menurunnya kinerja karyawan pada perusahaan adalah sebuah permasalahan yang sering ditemui pada perusahaan. Menurunnya kinerja dijadikan sebuah cerminan ketidakberhasilan perusahaan untuk melakukan pengembangan karyawan berdasarkan standar perusahaan untuk menuju keberhasilan perusahaan, ini bisa dijadikan ancaman untuk perusahaan jika kinerjanya tidak cepat dilakukan perubahan.

Sesuatu yang bisa memberikan peningkatan kualitas sumber daya manusia yaitu dengan menaikkan motivasi kerja pada karyawannya (Prasetya, 2017). Motivasi kerja merupakan kekuatan pendorong yang bisa memberikan arahan sikap seorang karyawan dalam menggapai tujuan sebuah perusahaan (Farianda, 2013). Faktor yang memberikan pengaruh motivasi kerja individu yaitu dengan memberikan kompensasi finansial. Kompensasi begitu penting bagi karyawan. Seperti yang bisa kita lihat bahwa karyawan melaksanakan banyak kegiatan pada perusahaan guna memberikan hasil yang memenuhi kebutuhan hidupnya. Diberikannya kompensasi finansial untuk

karyawan yakni sebagai pendukung yang penting agar bisa menarik dan mempertahankan karyawan untuk kebutuhan perusahaan.

Penerimaan kompensasi pada karyawan memiliki pengaruh terhadap tingginya kepuasan serta motivasi kerja dan juga keberhasilan kerja (Mangkunegara, 2017). Jika karyawan mempunyai motivasi ketika kerja, pasti ada peningkatan pada semangat karyawan dalam bekerja. Peningkatan semangat bekerja dipercaya bisa menjadikan karyawan lebih produktif ketika kerja. Apabila karyawan di sebuah perusahaan bisa bekerja dengan maksimal, untuk itu perusahaan dirasa dapat menjadikan karyawan lebih produktif ketika bekerja. Apabila karyawan pada perusahaan bisa bekerja dengan maksimal, maka perusahaan bisa menjadikan tujuannya tercapai.

Untuk itu sangat penting seorang *Manager Human Resources Development* (HRD) bisa mengendalikan SDM dengan efektif, contohnya dengan pemberian motivasi untuk karyawan dan perhatian pada bentuk kebutuhan karyawan karena pastinya karyawan bekerja untuk memenuhi kebutuhannya. Dengan dipenuhinya kebutuhan karyawan bisa membuat karyawan memberikan hasil yang positif untuk perusahaan dengan semangat dalam bekerja dan menghasilkan peningkatan dalam bekerja serta perasaan tenang bekerja untuk memberikan kelayakan dalam bekerja.

Manajer HRD bisa membaca apa yang dijadikan kebutuhan oleh karyawan dengan patokan dalam teori kebutuhan yang sudah sering diutarakan banyak ahli sebelumnya. Contoh teori yang digunakan mengenai motivasi kebutuhan yang menyimpulkan kebutuhan dasar hidup manusia

yakni teori yang diutarakan oleh Abraham Maslow. Teori ini mengelompokkan kebutuhan manusia pada lima hirarki kebutuhan yang memiliki sifat berjenjang dimana sifat itu memiliki arti apabila kebutuhan dasar dipenuhi maka kebutuhan itu akan selalu meningkat kepada kebutuhan setelahnya sampai pada tingkatan kebutuhan paling tinggi.

Adapun penelitian terdahulu yang dilaksanakan Riofita (2017) memiliki hasil motivasi finansial tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Sementara itu hasil penelitian yang dikerjakan Putra (2017) memiliki hasil kompensasi finansial mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan. Cinnamon (2018) pada penelitiannya memiliki hasil motivasi finansial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Indriani & Wirawan (2019) pada penelitiannya memiliki hasil kompensasi finansial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan.

Dari hasil penelitian sebelumnya ditemukan ada hasil penelitian yang tidak konsisten. Bahwa tidak melalui sebuah kinerja diberikan pengaruh dari motivasi finansial. Untuk itu peneliti mendapatkan motivasi untuk melakukan pengujian mengenai pengaruh motivasi finansial terhadap kinerja karyawan dengan mengambil CV. Berta Lestari Anggana sebagai objek pengamatan.

B. Perumusan Masalah

Pada latar belakang di atas, rumusan masalah untuk penelitian ini yakni bagaimanakah pengaruh motivasi finansial terhadap kinerja karyawan CV. Berta Lestari Anggana ?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yakni dapat melakukan analisis apakah motivasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Berta Lestari Anggana.

2. Manfaat Penelitian

a. Bagi Perusahaan

Hasil pada penelitian diinginkan bisa bermanfaat untuk CV. Berta Lestari Anggana dalam mengetahui akibat dari motivasi finansial terhadap kinerja karyawan sebagai kebijakan perusahaan untuk peningkatan sumber daya manusia di masa depan.

b. Bagi Akademisi

Penelitian ini diinginkan bisa menjadi penambah literasi untuk pembaca dalam mencari wawasan untuk penelitian sejenis.

c. Bagi Penulis

Penelitian ini memiliki manfaat agar memperbanyak pemahaman dan ilmu pengetahuan pada penerapan teori yang sudah diperoleh di perkuliahan.