

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan pembiayaan (*finance*) adalah lembaga keuangan bukan bank yang didirikan khusus untuk melakukan kegiatan usaha, antara lain sewa guna usaha, anjak piutang, usaha kartu kredit dan atau pembiayaan konsumen seperti kredit untuk mobil, motor atau gadai keduanya. Sebagai bentuk nyata dari perhatian pemerintah, maka diterbitkan Peraturan Menteri Keuangan Nomor 84/PMK.012/2006 tentang Perusahaan Pembiayaan. Peraturan ini dikeluarkan dalam rangka meningkatkan peran perusahaan pembiayaan dalam pembangunan nasional dan demi penyempurnaan ketentuan di bidang perusahaan pembiayaan. Masing-masing kegiatan perusahaan pembiayaan walaupun berbeda-beda dan mempunyai karakteristik sendiri-sendiri, tetapi masih banyak terdapat persamaannya, karena semuanya memang bertujuan untuk memberi kemudahan finansial bagi konsumennya.

Adanya dukungan dari pemerintah terhadap perusahaan pembiayaan, mengakibatkan semakin berkembangnya perusahaan pembiayaan di Indonesia. Berikut ini data perusahaan pembiayaan di Indonesia per Januari 2022.

Tabel 1.
Jumlah Perusahaan Pembiayaan di Indonesia Per Januari 2022

No.	Keterangan	Jumlah Perusahaan
1.	Perusahaan pembiayaan	184
2.	Perusahaan modal ventura	61
3.	Perusahaan pembiayaan infrastruktur	2
		247

Sumber : Asosiasi Perusahaan Pembiayaan Indonesia (2022)

Berdasarkan data Tabel 1, di Indonesia terdapat banyak perusahaan *finance* yang tersebar di berbagai daerah sebanyak 247 perusahaan pembiayaan. Dari 247 perusahaan pembiayaan tersebut diantaranya adalah BFI *Finance*, Adira *Finance*, Mandiri Tunas

Finance, Toyota Astra *Financial Services*, dan lain sebagainya. Dengan banyaknya perusahaan pembiayaan tersebut, mengharuskan setiap perusahaan untuk meningkatkan kinerja perusahaan di tengah persaingan yang semakin meningkat. Salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja perusahaan yaitu melalui peningkatan kinerja sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan.

Manusia merupakan sumber daya yang paling penting dalam usaha organisasi mencapai keberhasilan. Sumber daya ini membantu organisasi dengan berkarya, bakat dan kreativitas serta motivasi. Praktik sumber daya manusia yang baik akan menghasilkan peningkatan kemampuan sebuah organisasi untuk menarik dan mempertahankan orang-orang terbaik. Praktik sumber daya manusia yang sehat juga dapat memotivasi anggota-anggota organisasi agar melakukan pekerjaan yang baik dan efisien. Praktik sumber daya ini dapat memancing komitmen para karyawan dan keterlibatan dalam pekerjaan dan organisasi.

Pentingnya sumber daya manusia dalam organisasi atau perusahaan dikarenakan peranannya dalam menentukan kesuksesan organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya, karena berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusia atau karyawannya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya dapat dilihat melalui kinerjanya, sehingga kinerja karyawan menjadi hal yang sangat penting bagi keberhasilan perusahaan.

Mangkunegara (2015: 67) menyatakan bahwa *“kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan”*.

Peningkatan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu, upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Namun untuk mewujudkan sebuah kinerja yang baik bukanlah hal yang mudah karena terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, ada beberapa faktor yang mempengaruhinya seperti motivasi kerja. Dalam hal ini manajemen suatu perusahaan berperan penting dalam mendukung kemajuan karyawannya. Faktor motivasi kerja dapat mendukung dan mendorong karyawan suatu perusahaan untuk dapat bekerja dengan baik sesuai dengan keinginan manajer perusahaan agar dapat tercapainya tujuan perusahaan tersebut. Dengan adanya motivasi kerja mampu membuat karyawan lebih meningkatkan kinerjanya.

Motivasi memiliki hubungan langsung dengan kinerja seorang karyawan. Hal ini didukung dengan beberapa hasil penelitian yang menunjukkan motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja dengan giat untuk melaksanakan pekerjaannya, tetapi jika motivasi kerja rendah maka membuat karyawan tidak bersemangat kerja dan mudah menyerah. Memotivasi kerja seorang karyawan sangat penting dan harus lebih diperhatikan perusahaan. Memotivasi karyawan dapat diketahui dengan cara melihat motif dan motivasi seorang karyawan dalam bekerja di perusahaan tersebut serta tujuan apa yang ingin dicapai oleh seorang karyawan. Dengan cara itu, manajer dapat memberikan arahan dan dukungan dalam mencapai tujuan karyawan tersebut. Dengan demikian, karyawan akan memiliki semangat dalam bekerja serta dapat mencapai tujuan perusahaan yang sudah direncanakan.

Selain motivasi kerja, kompensasi juga merupakan faktor yang dapat menentukan kinerja karyawan. Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan ataupun non keuangan, atau bisa juga sebagai hak karyawan atas beban dan tanggung jawab yang diberikan kepada perusahaan. Jadi kompensasi bagi perusahaan adalah sebagai kewajiban yang wajib diberikan, sedangkan bagi karyawan adalah hak yang harus diterimanya. Kemudian kompensasi dapat diberikan ada yang bersifat tetap dan bersifat tidak tetap. Tetap artinya kompensasi akan dibayar kepada karyawan, seperti gaji dan tunjangan secara bulanan. Sedangkan tidak tetap adalah kompensasi diberikan tergantung dari prestasi kerjanya atau dengan pertimbangan lain.

“Jenis kompensasi yang diberikan dapat berupa keuangan atau sering disebut kompensasi langsung, seperti upah, gaji, insentif, bonus, komisi. Kemudian kompensasi non keuangan atau kompensasi tidak langsung, seperti asuransi, layanan kesehatan, pengakuan, liburan, pendidikan, perumahan dan bentuk lainnya” (Kasmir, 2016: 238).

“Kebijakan pemberian kompensasi haruslah memberikan rasa keadilan dan mengikuti aturan yang ditetapkan, pemberian kompensasi yang adil dan wajar serta sesuai dapat meningkatkan kinerja karyawan dan kinerja organisasi. Pemberian kompensasi yang layak akan memberikan manfaat, baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan, oleh karena itu kompensasi harus dirancang dengan sebaik-baiknya” (Kasmir, 2016: 238)

Menurut Kasmir (2016 : 238), *“manfaat yang dapat diperoleh dengan adanya kompensasi adalah loyalitas karyawan meningkat, komitmen terhadap perusahaan meningkat, motivasi kerja meningkat, semangat kerja meningkat, dan konflik kerja dapat dikurangi”*.

Kebijakan pemberian kompensasi oleh perusahaan akan meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini didukung dengan beberapa hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kinerja yang meningkat tidak hanya dipengaruhi oleh motivasi kerja dan kompensasi, tetapi juga dipengaruhi oleh stres kerja. Dalam pekerjaan, tentunya karyawan diberikan tugas yang proporsional sesuai bidangnya, akan tetapi terkadang dengan adanya target yang harus tercapai, lembur dan pekerjaan yang belum terselesaikan tepat waktu akan menjadi masalah pekerjaan ataupun masalah diluar pekerjaan yang dihadapi karyawan yang

mungkin berdampak pada memunculkan stres pekerjaan. *Stres kerja merupakan sesuatu perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan* (Irawati, 2018: 121).

Beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan beberapa hasil penelitian sebelumnya, dapat diketahui bahwa motivasi kerja, kompensasi dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Semua proses kegiatan dalam bekerja pada akhirnya akan menghasilkan kinerja karyawan yang diinginkan sesuai dengan tujuan perusahaan. Baik dari segi perusahaan bidang produksi atau jasa akan membutuhkan hasil kinerja karyawannya yang digunakan untuk mengukur seberapa besar keberhasilan perusahaan tersebut. Pengelolaan dan adanya masukan berupa informasi dari karyawan, baik pada perusahaan baru dan dalam tahap berkembang akan menimbulkan dampak yang mempengaruhi kinerja perusahaan.

Sebagai salah satu jenis usaha yang bergerak dalam bidang penjualan jasa, *PT Federal International Finance* tidak terlepas dari persaingan bisnis yang semakin ketat. Pesaing dari *PT Federal International Finance* khususnya di Kabupaten Bogor antara lain *PT Adira Finance*, *PT Mega Finance*, *PT Busan Auto Finance*, dan lain-lain. Dengan adanya persaingan yang semakin ketat, menuntut perusahaan harus mampu bersikap dan bertindak cepat dan tepat dalam menghadapi persoalan tersebut. Selain itu, konsumen juga dihadapkan dengan berbagai alternatif dalam memilih perusahaan yang sesuai dengan minat dan kebutuhannya. Konsumen tidak sekedar membeli produk, namun sekaligus mendapatkan layanan yang menyertainya. Pada umumnya konsumen akan merasa senang jika dilayani dengan sopan, ramah, dengan penuh perhatian dan dipandang penting, sehingga akan timbul kepuasan pada perusahaan tersebut. Oleh karena itu, *PT Federal International Finance* dituntut bersaing secara kompetitif untuk menciptakan kepuasan bagi pelanggannya agar

pelanggan mendapatkan pengalaman tak biasa ketika membeli produk-produk yang ditawarkan.

PT Federal *International Finance* merupakan perusahaan pembiayaan yang di antaranya pembiayaan sepeda motor baru, motor bekas dan pinjaman dana. Departemen Pemasaran merupakan bagian utama dari PT Federal *International Finance* yang bertugas untuk menjual produk dan mencari nasabah sebanyak-banyaknya untuk meningkatkan keuntungan perusahaan. Kendala dapat bersumber dari faktor eksternal dan faktor internal organisasi. Faktor eksternal, yaitu faktor yang bersumber dari lingkungan di luar organisasi. Sedangkan faktor internal, yaitu faktor yang bersumber langsung dari dalam lingkungan organisasi. Tugas-tugas karyawan yang berat seringkali menimbulkan penurunan motivasi kerja dan penurunan kinerja. Hal tersebut dapat dilihat dari data penjualan pada tahun 2021 sebagai berikut :

Tabel 2.
Rekapitulasi Pencapaian Target Penjualan PT Federal *International Finance* Periode Tahun 2021

Bulan	Target Penjualan (Unit)			Aktual (Unit)			Pencapaian (%)		
	NMC	UMC	DT	NMC	UMC	DT	NMC	UMC	DT
Januari	100	50	80	110	30	89	110	60	111
Februari	120	50	90	89	30	100	74	60	111
Maret	130	50	100	100	35	107	77	70	107
April	140	50	110	130	39	114	93	78	104
Mei	150	50	120	147	40	100	98	80	83
Juni	160	50	130	120	45	132	75	90	102
Juli	170	50	140	155	47	100	91	94	71
Agustus	180	50	150	157	50	124	87	100	83
September	190	50	160	160	59	130	84	118	81
Oktober	200	50	170	150	66	133	75	132	78
November	210	50	180	170	50	129	81	100	72
Desember	220	50	190	167	50	130	76	100	68
Total penjualan				1655	541	1388	1021	1082	1072
Rata-rata				137,9	45,08	115,7	85	90	89

Sumber: PT Federal *International Finance*, 2022

Berdasarkan Tabel 2 dapat dilihat bahwa pencapaian target *New Motor Cycle* (NMC) sebanyak 85%, motor bekas *Use Motor Cycle* (UMC) sebanyak 90%, dan Dana Tunai (DT) atau pinjaman dana sebanyak 89%. Tingkat pertumbuhan produksi dalam pemenuhan target perusahaan secara keseluruhan belum mencapai target perusahaan. Tidak tercapainya target tersebut dapat disebabkan oleh rendahnya kinerja karyawan pada Divisi Pemasaran.

Kinerja karyawan merupakan hal penting dalam menjalankan aktifitas produksi. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain motivasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang mendorong seseorang melakukan, bersikap dan bertindak laku untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Motivasi akan menjadi positif apabila seseorang merasa senang dan tertarik pada pekerjaan, namun motivasi menjadi negatif apabila seseorang merasa bosan dan tertekan. Motivasi menjadi pendorong seseorang untuk melaksanakan suatu kegiatan guna mendapat hasil yang terbaik sesuai yang diharapkan. Berdasarkan data yang ada, mengindikasikan motivasi karyawan

PT *Federal International Finance* mengalami penurunan ditunjukan oleh tingkat absensi karyawan.

Tabel 3.
Data Absensi Karyawan PT *Federal International Finance*
Periode Tahun 2021

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Hari Kerja Karyawan	Absensi karyawan	Total Kehadiran	Presentasi ketidakhadiran karyawan (%)
1	Januari	120	25	3.000	66	2.934	2,20
2	Februari	120	24	2.880	60	2.820	2,08
3	Maret	120	26	3.120	73	3.047	2,34
4	April	120	23	2.760	70	2.690	2,54
5	Mei	120	20	2.400	70	2.330	2,92
6	Juni	120	18	2.160	62	2.098	2,87
7	Juli	120	18	2.160	79	2.081	3,66
8	Agustus	120	26	3.120	73	3.047	2,34
9	September	120	24	2.880	69	2.811	2,40

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Hari Kerja Karyawan	Absensi karyawan	Total Kehadiran	Presentasi ketidakhadiran karyawan (%)
10	Oktober	120	26	3.120	57	3.063	1,83
11	November	120	26	3.120	70	3.050	2,24
12	Desember	120	23	2.760	88	2.672	3,19
Jumlah dalam 1 tahun			279	33.480	837	32.643	30,60
Rata-rata			23,25	2.790	69,75	2.720,25	2,55

Sumber: PT Federal *International Finance*, 2022

Berdasarkan Tabel 3, dapat disimpulkan bahwa rata-rata *persentase* ketidakhadiran karyawan mencapai 2,55%. Dapat dikatakan tinggi berdasarkan batas toleransi yang diterapkan oleh perusahaan untuk ketidakhadiran sebesar 2,5%. Menurut Dwipayana (2018: 291) rata-rata tingkat absensi yang kurang dari 2% dalam satu bulan masih dapat dikategorikan baik, namun jika lebih dari 2%, maka dikategorikan organisasi tersebut memiliki kedisiplinan yang kurang baik. Tinggi tingkat absensi karyawan pada Divisi Pemasaran PT *Federal International Finance* dapat disebabkan oleh motivasi kerja yang rendah. Berdasarkan Tabel 3 dapat dilihat adanya indikasi yang rendah terhadap motivasi karyawan, karena rata-rata *persentase* ketidakhadiran karyawan melebihi 2%.

PT *Federal International Finance* sebenarnya telah memberikan kompensasi kepada karyawannya. Berikut data jenis kompensasi yang diberikan PT *Federal International Finance*:

Tabel 4.
Jenis Kompensasi yang Diberikan PT *Federal International Finance*
Kepada Karyawan

Kompensasi	Jenis	Nominal	Ket.
Finansial	Gaji pokok	Rp. 3.800.000	Sesuai UMR
	Bonus	Rp. 1.500.000	Pencapaian target
	Insentif	Rp. 400.000	Masa kerja
	Pinjaman DP rumah	Rp. 8.000.000	Status karyawan
	Asuransi non BPJS kesehatan	Rp. 500.000	Jabatan
	THR	Rp. 3.800.000	Status karyawan

Kompensasi	Jenis	Nominal	Ket.
Non Finansial	Promosi jabatan dan status	Naik jabatan/ karyawan tetap	Pencapaian target
	Hiburan	Family day	Pencapaian target
	Inventaris kantor	Mes, mobil, motor, laptop, Hp	Posisi karyawan dan jabatan

Sumber: PT Federal *International Finance*, 2022

Pada Tabel 4 di atas terdapat dua klasifikasi kompensasi, yaitu finansial, dan non finansial. Pada tabel finansial terdapat beberapa kompensasi yang diterima oleh karyawan PT *Federal International Finance*. Terlihat dari gaji pokok yang diterima oleh karyawan Divisi Pemasaran PT *Federal International Finance* sebesar Rp. 3.800.000 yang tidak sesuai dengan ketentuan pemerintahan melalui UMR yang ditetapkan oleh Pemerintah Kabupaten Bogor, dimana UMR Kabupaten Bogor 2021 yaitu sebesar Rp. 4.217.206. Bonus yang di terima oleh karyawan PT *Federal International Finance* sebesar Rp. 1.500.000 yang diterima pada akhir bulan apabila telah tercapainya target yang ditetapkan oleh perusahaan. Insentif yang diterima oleh karyawan PT *Federal International Finance* sebesar Rp. 400.000 selama masa kerja melebihi tiga tahun sampai lima tahun yang diterima oleh karyawan tiga bulan sekali selama target tercapai, dan juga PT *Federal International Finance* memberikan fasilitas pinjaman *down payment* rumah tanpa bunga yang di terima oleh karyawan PT *Federal International Finance* minimal sebesar Rp. 8.000.000 atau maksimal 80% dari total *down payment* yang harus dibayarkan fasilitas ini hanya diberikan kepada karyawan yang sudah menjadi karyawan tetap. Beberapa karyawan yang memiliki jabatan tinggi mulai dari level *General Manajer* sampai *Supervisor* mendapatkan fasilitas kompensasi berupa asuransi non Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) kesehatan dimana asuransi ini terpisah dari BPJS kesehatan yang dimana asuransi ini adalah asuransi tambahan yang diberikan oleh PT *Federal International Finance*, yang iurannya dibayarkan oleh PT *Federal International Finance* sebesar Rp. 500.000 per bulan. THR yang diterima oleh karyawan PT *Federal International Finance* sesuai dengan ketentuan pemerintah yaitu

sebesar satu kali gaji pokok dan diterima oleh seluruh karyawan baik karyawan tetap, kontrak dan harian.

Untuk kompensasi non finansial terlihat pada tabel di atas, bahwa PT *Federal International Finance* memberikan promosi jabatan dan kenaikan status, dimana diberikan setiap tahunnya tergantung pada kepentingan dan hasil penilaian dengan terbatas kepada yang karyawan PT *Federal International Finance*. Adapula fasilitas kompensasi yang diberikan oleh PT *Federal International Finance* berupa hiburan seperti liburan wisata bersama, *training camp*, dan makan bersama, yang terakhir pemberian fasilitas kompensasi non finansial yang diberikan kepada karyawan PT *Federal International Finance* berupa inventaris kantor seperti mes, mobil, motor, laptop, dan Hp. Diberikan sesuai jabatan, kepentingan, kapabilitas serta kompetensi dibidangnya masing-masing sesuai jenis barang yang diperuntukannya.

Uraian di atas menggambarkan bahwa PT *Federal International Finance* telah memberikan kompensasi kepada karyawannya. Akan tetapi, kinerja karyawan pada PT *Federal International Finance* masih rendah yang ditunjukkan dari kegagalan dalam pencapaian target penjualan sebagaimana pada Tabel 2.

Selain masalah motivasi kerja dan kompensasi, karyawan pada PT *Federal International Finance* juga mengalami stres kerja. Dari hasil pra-survey menunjukkan bahwa stres kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT *Federal International Finance*.

Berdasarkan hasil pra survei terhadap 10 orang karyawan Divisi Pemasaran PT *Federal International Finance*, menunjukkan bahwa karyawan mengalami stres kerja yang diakibatkan oleh konflik peran, beban pekerjaan yang berlebih, tuntutan tugas, tuntutan antar pribadi, dan ketidakcocokan terhadap pekerjaan.

Pada PT *Federal International Finance*, jam kerja karyawan tidak sesuai dengan yang ditentukan yaitu selama 8 jam dalam sehari. Pada kenyataannya hampir 80%, karyawan Divisi Pemasaran PT *Federal International Finance* melaksanakan pekerjaan tidak terikat dengan waktu atau dengan kata lain melebihi 8 jam. Lamanya seseorang bekerja secara normal dalam sehari pada umumnya 8 jam, sisanya 16 jam lagi dipergunakan untuk kehidupan dalam keluarga dan masyarakat, istirahat, tidur, dan lain-lain. Memperpanjang waktu kerja lebih dari kemampuan, biasanya tidak disertai efisiensi, efektivitas dan produktivitas kerja yang optimal, bahkan biasanya terlihat penurunan kualitas. Bekerja dalam waktu yang berkepanjangan, timbul kecenderungan terjadi kelelahan, gangguan kesehatan, penyakit dan kecelakaan kerja serta ketidakpuasan. Dalam seminggu, seseorang umumnya dapat bekerja dengan baik selama 40 jam.

Menurut Pasal 77 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja meliputi, 7 jam dalam sehari dan 40 jam seminggu untuk 6 hari kerja, atau 8 jam sehari dan 40 jam seminggu untuk 5 hari kerja. Adanya jam kerja yang melebihi ketentuan tersebut mengakibatkan karyawan mengalami stres kerja yang pada akhirnya dapat mengakibatkan penurunan kinerja.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti ingin mengkaji dan meneliti lebih lanjut, dengan menulis skripsi dengan judul **“PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMPENSASI DAN STRESS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIVISI PEMASARAN PT *FEDERAL INTERNASIONAL FINANCE*”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diuraikan di atas, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Tingkat pertumbuhan produksi dalam pemenuhan target perusahaan secara keseluruhan belum mencapai target perusahaan. Tidak tercapainya target tersebut dapat disebabkan oleh rendahnya kinerja karyawan pada Divisi Pemasaran PT *Federal International Finance*.
2. Tinggi tingkat absensi karyawan pada Divisi Pemasaran PT *Federal International Finance* yang disebabkan oleh motivasi kerja yang rendah.
3. PT *Federal International Finance* telah memberikan kompensasi kepada karyawannya. Akan tetapi, kinerja karyawan pada PT *Federal International Finance* masih rendah yang ditunjukkan dari kegagalan dalam pencapaian target penjualan.
4. Karyawan PT *Federal International Finance* mengalami stres kerja yang diakibatkan oleh konflik peran, beban pekerjaan yang berlebih, tuntutan tugas, tuntutan antar pribadi, dan ketidakcocokan terhadap pekerjaan.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah terungkap bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor. Namun secara teoritik, kinerja karyawan sebagai variabel terikat (*dependent*) dipengaruhi oleh motivasi kerja, kompensasi dan stres kerja sebagai variabel bebas (*independent*). Lingkup penelitian ini adalah karyawan Divisi Pemasaran yang bekerja pada PT *Federal International Finance* Kantor Cabang Cibinong.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka peneliti akan merumuskan permasalahan yang akan diteliti dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT *Federal International Finance*?
2. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT *Federal International Finance*?
3. Apakah terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT *Federal International Finance*?
4. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja, kompensasi dan stres kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT *Federal International Finance*?

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang ingin diperoleh dalam penelitian yang dilakukan oleh penulis antara lain yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT *Federal International Finance*.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT *Federal International Finance*.
3. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT *Federal International Finance*.
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, kompensasi dan stres kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT *Federal International Finance*.

F. Manfaat Penelitian

Penulis berharap penelitian ini dapat memberikan hasil yang bermanfaat sejalan dengan tujuan penelitian. Hasil penelitian berguna baik secara akademis maupun praktis.

1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana informasi untuk memperkaya cakrawala berpikir dan bahan referensi tambahan untuk penelitian ilmiah yang dilakukan selanjutnya dan diharapkan penelitian yang selanjutnya bisa lebih baik dari penelitian yang telah dilakukan.

2. Kegunaan Praktik

a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat dijadikan informasi dan masukan mengenai pengaruh motivasi kerja, kompensasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

b. Bagi Peneliti

Memberikan informasi, wawasan, dan pengalaman secara langsung dalam menghadapi permasalahan yang ada dalam dunia kerja serta dapat digunakan untuk latihan menerapkan teori yang didapat di bangku kuliah dengan dunia kerja dan dapat menambah pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

c. Bagi Perguruan Tinggi

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai studi kepustakaan bagi yang memerlukan.

d. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya di bidang yang sama.

G. Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan dan mengetahui alur penulisan skripsi ini, maka peneliti menjelaskan gambaran mengenai isi proposal skripsi sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab I, penulis akan menguraikan mengenai latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II STUDI PUSTAKA

Bab II, penulis akan menjelaskan studi pustaka berkaitan dengan teori manajemen sumber daya manusia, kinerja karyawan, motivasi kerja, kompensasi, stres kerja, tinjauan pendapat hasil penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab III, penulis menguraikan tentang obyek dan lokasi penelitian, desain penelitian, variabel penelitian, definisi operasional variabel, unit analisis, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, metode pengujian data dan metode analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab IV, penulis akan memberikan gambaran umum sejarah obyek, karakteristik dan jawaban responden, Analisa uji Validitas & Reliabilitas, hasil penelitian dan pengaruh dari masing masing variabel

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab V, penulis akan menyampaikan saran dan kesimpulan berdasarkan pembahasan, studi pustaka, penelitian, dan analisis dari hasil penelitian agar peneliti selanjutnya dapat mengkaji lebih banyak lagi sumber untuk hasil yang lebih baik