

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Perusahaan

1.1.1 Profil Singkat Perusahaan

PT KB Finansia Multi Finance merupakan perusahaan pembiayaan yang bergerak di bidang finansial. PT KB Finansia Multi Finance didirikan pada tanggal 9 Juni 1994 dan memiliki izin usaha dari Menteri Keuangan berdasarkan surat No.460/KMK.017/1994 tanggal 14 September 1994. Mengawali kegiatan usahanya, Perusahaan memperkenalkan kepada masyarakat produknya yaitu pembiayaan kendaraan bermotor dan alat berat. Perusahaan telah melalui masa krisis ekonomi tahun 2018 yang melanda Indonesia, untuk itu perusahaan terus membuat inovasi untuk mengembangkan usahanya dan bertahan dalam krisis. Hingga kini PT KB Finansia Multi Finance telah melakukan pengembangan terhadap produk pembiayaannya, antara lain produk pembiayaan yang dihasilkan oleh perusahaan adalah produk yang melayani pembiayaan kendaraan bermotor (Motor dan Mobil), Elektronik, serta Kredit Pemilikan Rumah (KPR). PT KB Finansia Multi Finance dengan brandnya “Kreditplus” yang telah beroperasi sejak tahun 1994, hadir menjadi solusi pendanaan bagi masyarakat Indonesia. Sebagai perusahaan pembiayaan Kreditplus menyediakan berbagai fasilitas pembiayaan multiguna untuk produk-produk seperti elektronik, furniture dan lain-lain, selain itu Kreditplus juga menyediakan fasilitas pembiayaan dengan agunan motor ataupun mobil. Tidak hanya itu, Kreditplus juga mendukung pengembangan bisnis UMKM dengan merancang produk pembiayaan anjak piutang untuk badan usaha (invoice financing). Selain melalui skema invoice financing, Kreditplus juga menyediakan fasilitas kredit modal kerja dengan agunan tanah atau bangunan.

Selama perjalanan kegiatan usahanya, Perusahaan terus berusaha melakukan penyempurnaan terhadap produk dan layanan pembiayaannya, dimana produk pembiayaan yang menjadi fokus utama adalah pembiayaan multiguna produk elektronik dan furniture, modal kerja dengan agunan kendaraan bermotor (mobil), fasilitas dana dan modal usaha sampai dengan anjak piutang untuk

konsumen korporasi. Dengan pengembangan yang dilakukan oleh Perusahaan, masyarakat dapat lebih memaksimalkan manfaat dari produk pembiayaan Perusahaan, antara lain; pemenuhan kebutuhan kepemilikan kendaraan bermotor untuk transportasi, elektronik dan kebutuhan rumah tangga, sampai dengan membiayai modal usaha untuk aktivitas usaha, dan pembiayaan investasi, seperti; barang modal usaha, rehabilitasi, renovasi dan relokasi tempat usaha. perusahaan juga memiliki fasilitas pembiayaan modal usaha dan fasilitas dana yang memungkinkan bagi masyarakat untuk membiayai kebutuhan barang/ jasa terkait usaha yang bersifat produktif dan membiayai kebutuhan konsumtif. Perusahaan juga mengembangkan produknya agar dapat dimanfaatkan oleh konsumen korporasi, yaitu melalui pembiayaan anjak piutang (*invoice financing*) guna memperlancar kelangsungan usaha dan mempercepat pertumbuhan usaha korporasi. Perusahaan juga memperluas jaringan kantor cabangnya, dengan menempatkan kantor cabang yang tersebar lebih dari 200 titik wilayah di Indonesia dan memperluas kerjasama dengan lebih dari 9.000 jaringan ATM berbagai bank (BRI, BNI, BCA dan Permata), Kantor Pos, gerai Indomaret dan Alfamart untuk menyediakan kemudahan pembayaran bagi konsumennya.



Gambar 1.1 Logo Kreditplus

Dapat dilihat gambar 1.1 merupakan logo dari brand Kreditplus berdasarkan Identitas *brand (brand identity)* adalah representasi nilai-nilai sebuah *brand*, dan dapat ditampilkan melalui aset visual seperti logo. Untuk menampilkan nilai-nilai tersebut secara akurat dan konsisten, diperlukan *guideline* untuk penggunaan aset yang menampilkan identitas brand. Berikut merupakan guideline penggunaan logo Kreditplus :

1. Logo Biru dan Merah dengan latar putih

2. Logo Hitam atau Putih Apabila dicetak tidak berwarna, logo hitam atau putih dapat digunakan sebagai kontras dengan warna latar belakang.

1.1.2 Visi Dan Misi Perusahaan

Setiap perusahaan yang didirikan memiliki tujuan, tujuannya adalah Untuk mewujudkan tujuan tersebut perusahaan menetapkan visi dan misi bisnis untuk usahanya. Visi dan misi perusahaan ditetapkan dalam rangka untuk mengarahkan perusahaan dalam menjalankan bisnisnya.

a. Visi

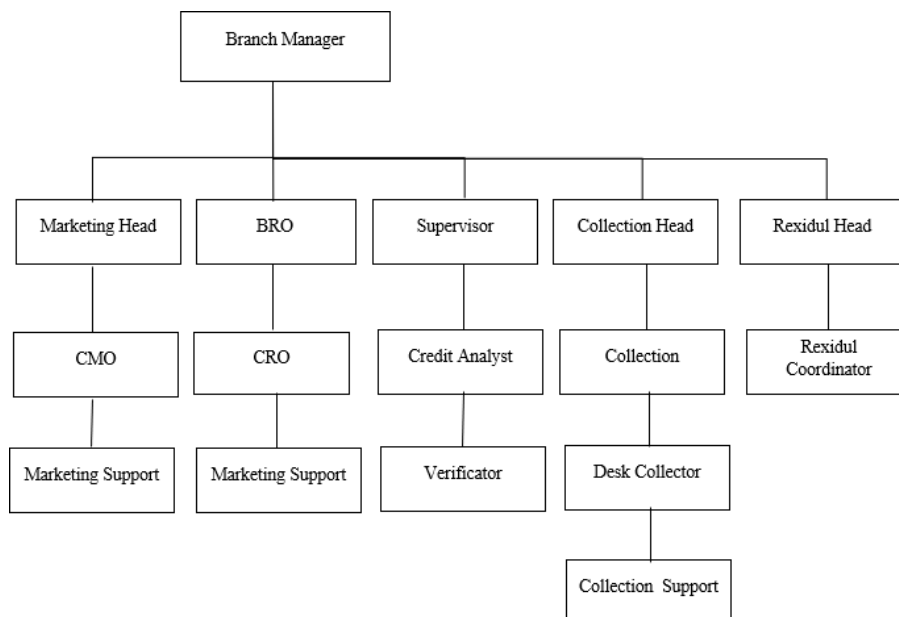
“Menjadi Perusahaan Pembiayaan Penyedia Solusi dan Layanan Pembiayaan Berbasis Teknologi Terbaik di Indonesia.”

b. Misi

- 1) Menyediakan Solusi dan Layanan Pembiayaan kepada Masyarakat Menggunakan Teknologi untuk Meningkatkan Kualitas Hidup Masyarakat.
- 2) Membangun Kerangka Kerja untuk Setiap Orang Belajar, Berkembang dan Bekerja, Menciptakan Nilai dan Potensi Pertumbuhan.

1.1.3 Struktur Organisasi

Berikut adalah struktur organisasi dari PT KB Financia Multi Finance cabang Cileungsi.



Gambar 1.2 Struktur Organisasi Kreditplus cabang Cileungsi

Sumber: Internal Perusahaan

Berdasarkan gambar 1.2 deskripsi tugas dan tanggung jawab karyawan adalah sebagai berikut:

1. Branch Manager

Fungsi Branch Manager adalah melakukan pengendalian terhadap seluruh aktivitas cabang terutama *marketing* dan *collection* dalam rangka mengoptimalkan branch profit. Adapun tugas dan tanggung jawab Branch Manager (BM) PT. Finansia Multi Finance adalah:

- a) Merumuskan strategi penjualan yang disesuaikan dengan target cabang.
- b) Melakukan evaluasi dan analisa atas pencapaian target pada setiap bulannya.
- c) Melakukan evaluasi dan perbaikan atas proses kredit sehingga aset yang dibukukan adalah aset yang berkualitas
- d) Memantau dan menganalisa situasi pasar dan kompetisi yang terjadi di daerah tersebut.
- e) Melakukan kunjungan berkala dan membina hubungan baik dengan para dealer.

2. Bussiness Realition Officer (BRO)

Fungsi Bussiness Realition Oficer adalah melakukan pengendalian terhadap aktivitas dan hasil kerja dari setiap *Customer Realition Officer* (CRO) yang menjadi bawahannya, mengembangkan potensi pasar dalam area tanggung jawabnya. Tugas pokok *Bussiness Relation Officer* adalah:

- a) Melaksanakan kunjungan berkala ke dealer/supplier untuk membina hubungan baik dengan mereka.
- b) Mencari dealer-dealer potensial yang menjual produk yang dibiayai perusahaan untuk diajak berkerja sama.
- c) Mencari dan mengumpulkan informasi pasar yang *up todate*.
- d) Mengatur jadwal kerja dan tempat kerja dari *Customer Realition Officer* (CRO) dibawahnya disesuaikan dengan jumlah dan lokasi dealer.
- e) Melakukan pendekatan ke pihak *dealer/owner* untuk mendiskusikan dan merealisasikan program marketing yang sesuai dan saling menguntungkan.

3. *Customer Realition Officer* (CRO)

Fungsi *Customer Realition Officer* adalah membantu customer dalam proses pengajuan kredit dan membina hubungan baik dengan customer maupun dealer.

Tugas *Customer Realition Officer* adalah:

- a) Membantu memberikan informasi konsumen dalam proses pengajuan kredit termasuk memberikan informasi mengenai persyaratan yang harus dipenuhi.
- b) Melayani dan memberi informasi program marketing yang sedang berlaku
- c) Menginput seluruh data pengajuan konsumen kedalam Eform.
- d) Berkoordinasi dengan atasan (BRO) terkait dengan proses pengajuan aplikasi konsumen.
- e) Menginformasikan kepada konsumen tentang status kreditnya jika sudah ada laporan status kredit.
- f) Berkoordinasi dengan atasan terkait dengan kebutuhan material promosi Kreditplus, kelengkapan dokumen dan kelengkapan alat kerja.
- g) Menangani keluhan, mencatatnya dan mencoba menyelesaikannya. Jika tidak mampu keluhan ini disampaikan kepada atasannya.
- h) Melakukan pendampingan transaksi barang oleh konsumen dan meminta tanda tangan perjanjian kontrak pembiayaan. Membuat laporan aktivitas harian dan menyerahkan ke atasannya (BRO).

4. Marketing Support (MS)

Fungsi Marketing Support adalah menangani masalah masalah-masalah administrasi di Kredit Marketing Deposito.

Tugas pokok Marketing Support adalah sebagai berikut:

- a) Memeriksa kelengkapan data dan kelengkapan dokumen aplikasi.
- b) Mengembalikan aplikasi yang tidak lengkap ke credit marketing head untuk segera dilengkapi dan melakukan *follow up*.
- c) Aplikasi *approve* maupun *reject* untuk diberikan kepada kredit admin.
- d) Mengregistrasi surat keluar dan surat masuk yang berkaitan dengan aktivitas marketing.

5. Kredit Head (CH)

Fungsi Kredit head adalah melakukan pengendalian terhadap aktivitas dan hasil kerja dari *credit analyst*, *Phone verifactor*, Surveyor dan Kredit Support serta

memastikan policy dan prosedur berjalan dengan benar, tuntas dan konsisten. Tugas pokok kredit head adalah :

- a) Memberikan persetujuan kelayakan kredit untuk customer dalam batas wewenangnya.
- b) Melakukan analisa terhadap booking aktual yang telah dihasilkan dan melakukan prediksi booking yang akan dicapai pada periode mendatang.
- c) Menganalisa piutang *customer* dari hasil realisasi persetujuan kredit setiap bulan.
- d) Memberikan masukan-masukan kepada Branch Manager yang dapat meningkatkan booking dan memperkecil *over due*.
- e) Membuat laporan secara periodic tentang hasil *performance* kredit yang sudah disetujui.

6. Credit Analyst (CA) Fungsi Kredit Analyst adalah :

- a) Melakukan analisa kredit terhadap data-data calon konsumen serta memutuskan kelayakan kredit bagi konsumen dalam batas wewenangnya.
- b) Melakukan pengendalian dan evaluasi terhadap seluruh aktifitas *Surveyor* dan *Phone Verificator*.

Tugas pokok Credit Analyst sebagai berikut :

- a) Melakukan analisis laporan keuangan dan analisa 5 C terhadap laporan *Surveyor*.
- b) Meminta *Surveyor* untuk melakukan survey ulang apabila dirasakan ada data yang kurang atau meragukan dalam laporan *surveyor*.
- c) Memberikan persetujuan kelayakan kredit bagi customer dalam batas wewenangnya.
- d) Mencapai target booking dengan batas toleransi yang telah ditetapkan perusahaan.
- e) Melakukan analisa terhadap booking aktual yang telah dihasilkan dan melakukan prediksi booking yang akan dicapai pada periode mendatang.

7. Phone Verificator (PV)

- a) Menghubungi customer untuk melakukan verifikasi data.
- b) Menghubungi nomor yang tertera yang ada di aplikasi untuk melakukan cross cek data yang diberikan customer.

- c) Menerima keluhan dari konsumen.

1.1.4 Bidang Usaha Perusahaan

Tugas utama PT. Finansia Multi Finance adalah menyediakan produk dan jasa dengan jumlah produk bermutu yang memadai ditunjang dengan prinsip perusahaan yaitu berupa suatu pembiayaan berupa pengkreditan atau angsuran yang mampu bersaing dengan sangat memudahkan konsumen untuk mewujudkan suatu pembelian berupa keinginan produk yang ditawarkan sekaligus sebagai upaya keuntungan bersama. Bisnis dan bidang kegiatan PT. Finansia Multi Finance meliputi :

1. Multi Produk PT. Finansia Multi Finance menyediakan fasilitas multi guna multi produk. Kategori produk yang dapat dibiayakan yaitu: *Gadget, Home Appliance, IT and Communication, Audio/Video, Furniture*, dan Barang Lain. Manfaat produk adalah sebagai berikut:

- a) Berbagai macam pilihan barang. Belanja tanpa tunai atau kartu kredit. Bawa pulang barang hanya dengan bayaran pertama yang termasuk: uang muka, angsuran pertama, biaya administrasi.
- b) Proses cepat, mudah, dan aman.

2. Agunan Motor

PT. Finansia Multi Finance menyediakan fasilitas dengan agunan motor sebagai solusi kebutuhan dana konsumen. Manfaat Produk antara lain adalah sebagai berikut:

- a) Dapatkan pinjaman secara mudah.
- b) Proses pengajuan cepat, mudah, dan aman.
- c) Dana dapat dicairkan 1 jam setelah dokumen lengkap.
- d) Pembayaran awal cukup hanya biaya Fidusia.

3. Agunan Mobil

PT. Finansia Multi Finance menyediakan fasilitas dengan agunan mobil sebagai solusi kebutuhan dana konsumen. Manfaat Produk antara lain adalah sebagai berikut:

- a. Dapatkan pinjaman secara mudah.
- b. Proses pengajuan cepat, mudah, dan aman.
- c. Dapat dicairkan dalam waktu singkat.

d. Pembayaran awal cukup biaya Fidusia

4. Produk Digital (Kreditmu)

Kreditmu adalah metode pembayaran “Cicilan Tanpa Kartu Kredit” dari PT. Finansia MultiFinance. Dengan Kreditmu, konsumen bisa membeli barang dengan cara dicicil dengan periode dari 3, 6, 12 bulan. Dengan mendapat Kreditmu, konsumen akan diberikan fasilitas limit cicil dengan cepat yang bisa digunakan untuk berbelanja secara online seperti: Elevenia, JD.id, Pasarwarga, dan Livaz.

1.2 Latar Belakang

Perusahaan pembiayaan adalah badan usaha diluar bank dan lembaga keuangan bukan bank yang khusus didirikan untuk melakukan kegiatan penyediaan dana atau barang modal. Peranan dari perusahaan pembiayaan untuk menyediakan dana bagi masyarakat yang memerlukan sumber dana pembiayaan seperti pinjaman dana usaha, kredit atau motor, investasi maupun modal kerja yang dapat bermanfaat untuk mendorong perokonomian. Perusahaan pembiayaan saat ini sangat dibutuhkan sejalan dengan perkembangan dunia bisnis dan persaingan yang terus meningkat untuk bertahan dalam persaingan tersebut diperlukan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan dan kinerja yang baik. Keberhasilan dapat diukur dari kontribusi yang diberikan oleh sumberdaya manusia yang ada dalam perusahaan tersebut, ketatnya persaingan bisnis pada era moderen ini menjadikan perusahaan sadar pentingnya untuk mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif, mengingat kinerja karyawan memiliki peran dalam keberhasilan perusahaan.

Menurut Andi (2018) produktivitas kerja karyawan merupakan suatu akibat dari persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh setiap karyawan. Persyaratan itu adalah kesediaan karyawan untuk bekerja dengan penuh semangat dan tanggung jawab. Seorang karyawan yang memenuhi persyaratan kerja adalah karyawan yang dianggap mempunyai kemampuan, jasmani yang sehat, kecerdasan dan pendidikan tertentu dan telah memperoleh keterampilan untuk melaksanakan tugas yang bersangkutan dan memenuhi syarat yang memuaskan dari segi kualitas dan kuantitas. Hal ini sejalan dengan pendapat Kisahwan et al. (2024) yang menyatakan

bahwa karyawan yang berpengalaman dapat mengatur diri sendiri, terlibat dan menunjukkan kinerja yang lebih tinggi.

Menurut Mangkunegara (2017: 67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam meningkatkan kinerja tentu saja harus didorong dengan adanya motivasi dari setiap karyawan agar kinerja yang dikeluarkan adalah kinerja yang maksimal.

TABEL 1.1

KRITERIA PENILAIAN KINERJA KARYAWAN

Nilai	Keterangan
5	Sangat Baik
4	Baik
3	Cukup
2	Kurang
1	Sangat Kurang

Sumber : Internal Perusahaan

Berdasarkan tabel 1.1 Kriteria penilaian kerja karyawan. PT Financia Multi Finance (Kreditplus) Cabang Cileungsi melakukan penilaian kinerja setiap periode untuk melihat peningkatan atau penurunan kinerja karyawan, berikut data hasil rekapitulasi rata-rata penilaian kinerja PT Kreditplus Cabang Cileungsi:

TABEL 1.2

KINERJA KARYAWAN PERIODE JANUARI-DESEMBER 2023

Bulan	Nilai Kinerja			
	Bom Administ rasi	Bom Marketing	Bom Collection	Cabang Cileungsi
Januari	4.59	4.52	4.47	4.63
Febuari	4,51	4.64	4.73	4.55
Maret	4.59	4.55	4.68	4.73

April	4.73	4.42	4.76	4.68
Mei	4.84	4.35	4.64	4.72
Juni	4.72	4.78	4.32	4.83
Juli	4.73	4.51	4.58	4.85
Agustus	4.69	4.27	4.77	4.45
September	4.54	4.59	4.48	4.67
Oktober	4.56	4.87	4.75	4.74
November	4.31	4.79	4.54	4.63
Desember	4.20	4.68	4.83	4.46
Rata-Rata	4.58	4.58	4.62	4.66

Sumber: Internal Perusahaan

Berdasarkan table 1.2 Kinerja karyawan PT Financia Multi Finance (Kreditplus) Cabang Cileungsi, periode Januari- Desember 2023 sebagai berikut: pada divisi Branch Operation Manager Administrasi mendapatkan nilai rata-rata kinerja 4.58, Kinerja divisi Branch Operation Marketing mendapatkan nilai rata-rata target kinerja 4.58 dan kinerja divisi Branch Operation Collection mendapatkan nilai kinerja 4.62. Secara keseluruhan kinerja karyawan PT Financia Multi Finance (Kreditplus) cabang Cileungsi mendapatkan rata-rata nilai 4.66 dari nilai tertinggi 5 yang artinya kinerja karyawan Kreditplus cabang Cileungsi belum memiliki kinerja yang maksimal. Berdasarkan keterangan data penilaian kinerja diatas kinerja karyawan PT Financia Multi Finance (Kreditplus) mengalami kenaikan dan penurunan pada periode Januari sampai Desember 2023. Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan dipengaruhi oleh banyak faktor. Untuk meningkatkan kinerja karyawan ada beberapa cara antara lain dengan membangun motivasi kerja karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman.

Menurut Rasyid (2020) motivasi kerja adalah kesediaan untuk mengerahkan upaya tingkat tinggi untuk mencapai tujuan organisasi, yang bergantung pada kemampuan dan upaya tersebut untuk memuaskan kebutuhan individu tertentu. Robbins (1996:198) Mendefinisikan motivasi sebagai kemauan untuk memberikan

usaha tinggi demi mencapai tujuan organisasi, yang ditentukan oleh sejauh mana upaya tersebut sesuai dengan pemenuhan berbagai kebutuhan individu. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Ramdhan et al. (2022) yang menunjukkan bahwa motivasi untuk melayani dan komitmen normatif memediasi pengaruh CSR internal terhadap kinerja karyawan.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel motivasi dan lingkungan kerja, untuk itu dilakukan pra kuesioner untuk mendapatkan data pendukung untuk melihat tingkat motivasi kerja karyawan. Hasil pra kuesioner variabel motivasi ditampilkan pada tabel 1.3

TABEL 1.3
HASIL PRA KUESIONER VARIABEL MOTIVASI

Jawaban responden							skor
NO	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS	
		5	4	3	2	1	
1	Saya merasa senang bekerja sama dengankaryawan yang berada di perusahaan ini.	6	2	2	0	0	44
2	Perusahaan memberikan kesempatan padakaryawan untuk mengembangkan karir	2	3	5	0	0	37
3	Saya mendapat pujian dan penghargaan atashasil kerja saya yang baik.	1	2	5	1	0	26

Sumber: Olahan Penulis 2024

Berikut merupakan penjelasan Tabel 1.3 :

1. Pada pertanyaan no (1) 2 responden netral, 0 responden tidak setuju dan 0 responden menjawab sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan sudah terjalin hubungan antar rekan kerja yang baik dalam perusahaan, sehingga karyawan termotivasi untuk bekerja.
2. Pada pertanyaan no (2) 5 responden netral, 0 responden tidak setuju dan 0 responden menjawab sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan perusahaan sudah cukup memberikan fasilitas bagi karyawan untuk mengembangkan kariernya sehingga karyawan termotivasi bekerja untuk meningkatkan jenjang kariernya.

3. Pada pertanyaan no (3) 5 responden netral, 1 responden tidak setuju, dan 0 responden menjawab sangat tidak setuju. hal ini menunjukkan kurangnya penghargaan pada karyawan atas pekerjaan yang dilakukannya, sehingga karyawan kurang motivasi dalam mengerjakan tugas dan kewajiban yang ditetapkan.

Berdasarkan uraian penjelasan diatas dapat diketahui bahwa tingkat motivasi karyawan masih kurang dan perlu ditingkatkan, karena akan berpotensi mempengaruhi penurunan kinerja karyawan. Ada beberapa kriteria yang dapat diperbaiki untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan, seperti salah satu diantaranya kriteria “penghargaan terhadap hasil kerja yang baik”. Hal ini sejalan dengan pendapat Robbins (1996:198) yang menyatakan bahwa motivasi sebagai kemauan untuk memberikan usaha tinggi demi mencapai tujuan organisasi, yang ditentukan oleh sejauh mana upaya tersebut sesuai dengan pemenuhan berbagai kebutuhan individu. Hal ini dipertegas oleh hasil penelitian Syahrani et al. (2022) yang menyatakan kepemimpinan yang beretika mempengaruhi motivasi karyawan pada organisasi publik.

Pada variabel lingkungan kerja, di lakukan pra kuesioner untuk memberikan data awal yang dapat menggambarkan persepi karyawan tentang kondisi lingkungan kerja. Hasil pra kuesioner pada variabel lingkungan kerja ditampilkan pada Tabel 1.4

TABEL 1.4
HASIL PRA KUESIONER VARIABEL LINGKUNGAN KERJA

Jawaban Responden							Skor
No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	ST	
		5	4	3	2	1	
1	Fasilitas perusahaan sudah sesuai dengan kebutuhankerja	5	2	3	0	0	42
2.	Hubungan rekan kerja di perusahaan sudah baik	7	4	0	0	0	47

3	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tenang	0	2	3	2	3	24
---	--	---	---	---	---	---	----

Sumber: Olahan Penulis 2024

Berikut merupakan penjelasan tabel 1.4

- a. Pertanyaan no (1) 3 responden “netral”, 0 responden menjawab “tidak setuju” dan “sangat tidak setuju”. Menunjukkan mayoritas karyawan sudah tercukupi dengan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan
- b. Pertanyaan no (2) 0 responden menjawab “netral”, “tidak setuju” dan “sangat tidak setuju”. Menunjukkan bahwa hubungan rekan kerja pada perusahaan sudah sangat baik dilihat dari mayoritas responden menjawab “sangat setuju”
- c. Pertanyaan no (3) 3 responden “netral”, 2 responden “tidak setuju” dan 3 responden menjawab “sangat tidak setuju”. Mayoritas karyawan merasa tidak tenang untuk menyelesaikan pekerjaan di perusahaan.

Berdasarkan penjelasan Tabel 1.4, dapat diketahui bahwa lingkungan kerja fisik dan non fisik di Kreditplus cabang Cileungsi belum cukup baik, hal tersebut akan berpotensi mempengaruhi penurunan kinerja karyawan. Berdasarkan pra kuisisioner yang telah dilakukan untuk lingkungan kerja fisik, mengenai fasilitas yang disediakan dalam menunjang pekerjaan karyawan, beberapa responden menjawab netral yang artinya perusahaan belum maksimal dalam menyediakan fasilitas kerja untuk mendukung kinerja karyawannya. Berdasarkan pra kuisisioner mengenai karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tenang, ada 3 responden yang menjawab sangat tidak setuju dan 2 responden menyatakan tidak setuju, ini artinya lingkungan kerja fisik kurang nyaman bagi karyawan sehingga karyawan merasa tidak tenang dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya, hal tersebut akan berpotensi mempengaruhi penurunan kinerja karyawan. Berdasarkan pra kuisisioner untuk lingkungan kerja non fisik, mengenai hubungan baik dengan rekan kerja, ada 3 responden menjawab setuju dan 7 responden menjawab sangat setuju. Dalam hal ini dapat diartikan hubungan kerja antar karyawan sudah cukup baik walaupun belum maksimal. Berdasarkan pra kuisisioner dapat disimpulkan adanya kekurangan dari segi lingkungan yang dapat berpotensi dalam mempengaruhi penurunan kinerja karyawan PT Kreditplus cabang Cileungsi. Pendapat tersebut didukung oleh Isyandi (2004:134) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah sesuatu yang

ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan dapat dirumuskan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kinerja karyawan PT Financial Multi Finance (kredit Plus) cabang Cileungsi?
2. Bagaimana lingkungan kerja PT Financial Multi Finance (kredit Plus) cabang Cileungsi?
3. Bagaimana motivasi kerja PT Financial Multi Finance (kredit Plus) cabang Cileungsi?
4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Financial Multi Finance (kredit Plus) cabang Cileungsi secara parsial maupun simultan?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Motivasi kerja karyawan PT Financial Multi Finance (kredit Plus) cabang Cileungsi
2. Lingkungan kerja PT Financial Multi Finance (kredit Plus) cabang Cileungsi
3. Kinerja PT Financial Multi Finance (kredit Plus) cabang Cileungsi
4. Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Financial Multi Finance (kredit Plus) cabang Cileungsi secara parsial maupun simultan.

1.5 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis. Penelitian ini diharapkan untuk memberikan landasan bagi para peneliti lain dalam melakukan penelitian lain yang sejenis

2. Manfaat Praktis. Manfaat praktis yang diharapkan dalam penelitian ini sebagai berikut :

a) Bagi Perusahaan

Sebagai saran untuk perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

b) Bagi Penulis

Sebagai tambahan wawasan dan menerapkan konsep yang dipelajari dalam perkuliahan.

1.6 Waktu Dan Periode Penelitian

Penelitian dilaksanakan pada Juni 2024 hingga Juli 2024 di Kreditplus cabang Cileungsi.

1.7 Sistematika Penelitian

Untuk mempermudah penulisan penelitian ini maka sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi gambaran umum obyek penelitian, latar belakang, rumusan masalah, batasan masalah, manfaat penelitian, waktu dan periode penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi landasan teori yang digunakan dalam penelitian ini , penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, hipotesis pemikiran, serta ruang lingkup penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menginformasikan pendekatan, metode, dan teknik yang digunakan untuk mengumpulkan dan menganalisis data yang dapat menjawab atau menjelaskan masalah penelitian.

BAB IV HASIL PENELITIAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan hasil penelitian yang dianalisis sesuai dengan metode analisis yang ditetapkan dan dilakukan pembahasan mengenai analisis tersebut.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini menjelaskan hasil kesimpulan penelitian serta masukan dan saran yang dapat peneliti berikan terhadap pihak-pihak yang berkepentingan.