

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan elemen terpenting yang harus diperhatikan oleh sebuah perusahaan, karena sumber daya manusia merupakan penggerak utama berjalannya kegiatan di suatu perusahaan. Mengingat persaingan yang dihadapi akan sangat berbeda dari tahun ke tahun, maka dari itu dalam menghadapi persaingan di dunia bisnis di era globalisasi ini, perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efisien agar mampu meningkatkan daya saing untuk menjaga kelangsungan hidup perusahaan (Prasadja Ricardianto, 2019).

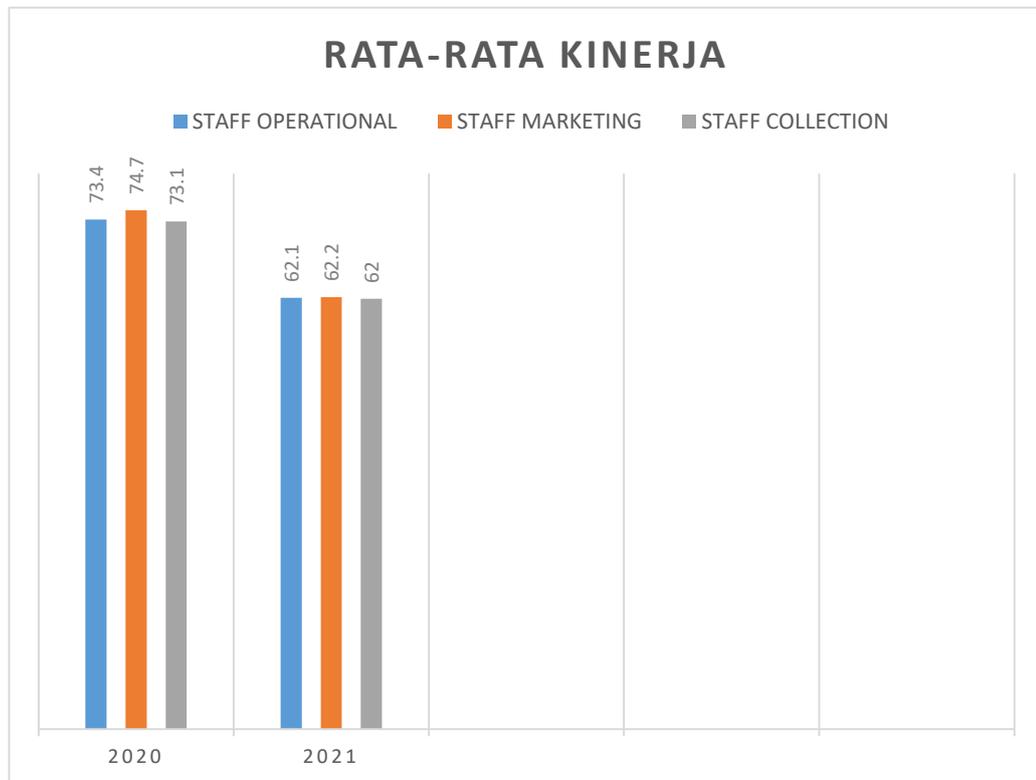
Kemampuan yang dimiliki oleh sumber daya manusia di suatu perusahaan menjadi suatu hal yang harus diperhatikan. Karena sumber daya manusia adalah yang akan mempertaruhkan citra perusahaan dimata masyarakat, dan yang menjadikan suatu perusahaan mampu bersaing dalam meraih pangsa pasar. Semua itu dapat dilakukan apabila sumber daya manusia menghasilkan kinerja yang baik dengan mengoptimalkan seluruh kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya. Pemanfaatan kemampuan dan keterampilan tersebut menjadi salah satu cara untuk mencapai tujuan perusahaan. Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya dapat dilihat dari kinerja karyawan pada perusahaan tersebut (Abdurrahman, 2019). Kinerja karyawan merupakan suatu ukuran keberhasilan seorang karyawan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya.

Menurut Wibowo (dalam Ayu Nurizal, 2021:6) kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun organisasi yang telah dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan.

Menurut Wibowo (dalam Agustinar, 2021:6) Penilaian kinerja merupakan suatu sistem yang digunakan untuk menilai apakah seorang karyawan telah menyelesaikan tugas atau pekerjaannya masing-masing dengan cepat, tepat dan berkualitas secara keseluruhan. Upaya peningkatan kinerja pada karyawan tentu akan memberikan dampak positif bagi pencapaian tujuan perusahaan. Namun, meningkatkan kinerja pada karyawan bukanlah suatu hal yang mudah. Masalah inilah yang sering dihadapi oleh setiap perusahaan. Oleh karena itu, manajemen harus mempelajari bagaimana sikap dan perilaku karyawan pada perusahaan tersebut.

Seperti yang pernah dibahas sebelumnya, bahwa kinerja pada karyawan akan berdampak pada kemajuan perusahaan. Tinggi rendahnya kinerja pada karyawan akan menentukan tinggi rendahnya kinerja perusahaan yang akan menjadi indikator keberhasilan perusahaan. Setiap perusahaan pasti menginginkan kinerja karyawannya tinggi, tetapi untuk mencapai tingginya kinerja tersebut bukan sesuatu yang mudah. Bahkan kinerja pada karyawan sering menjadi masalah bagi perusahaan. Masalah kinerja ini pulalah yang dialami oleh PT FIF Group Cabang Banjarmasin yang merupakan perusahaan jasa yang bergerak dalam bidang Finance. Perusahaan menghendaki kinerja pada karyawannya tinggi, tetapi berdasarkan hasil survey pada tahun 2020 sampai dengan tahun 2021 diketahui bahwa telah terjadi penurunan terhadap

kinerja pada karyawan PT FIF Group Cabang Banjarmasin. Fakta ini dapat dilihat pada **Gambar 1.1** :



Gambar 1.1

**Grafik Rata-Rata Kinerja Karyawan PT FIF Group
Cabang Banjarmasin Tahun 2020-2021**

(Sumber: PT FIF Group Cabang Banjarmasin, 2022)

Dari gambar 1.1 diperoleh bahwa telah terjadi penurunan kinerja pada karyawan dari tahun 2020 sampai dengan tahun 2021. Misalnya kinerja pada karyawan bagian marketing pada tahun 2020 dengan besar rata-rata kinerjanya adalah 74,7%, dan terjadi penurunan pada tahun 2021 menjadi 62,2%. Demikian juga penurunan kinerja ini terjadi pada bagian operational dan collection.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (dalam Agustinar 2021:5) mengartikan motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Motivasi diperlukan mengingat pada dasarnya kinerja yang dimiliki seorang pegawai adalah merupakan potensi, dimana pegawai tersebut belum tentu telah mengerahkan segenap potensi yang dimilikinya untuk mencapai hasil yang optimal, sehingga masih diperlukan adanya pendorong agar pegawai mau menggunakan seluruh potensinya. Daya dorong tersebut sering disebut sebagai motivasi.

Dari pengertian diatas dapat kita ambil kesimpulan bahwa motivasi adalah suatu keadaan dalam diri seseorang yang membuat seseorang bertindak dan berperilaku tertentu dan merupakan suatu kondisi dimana karyawan membutuhkan apresiasi penuh atas pekerjaannya, mendapat suasana yang nyaman dalam pekerjaan, keamanan dalam bekerja, gaji/upah yang baik, pekerjaan yang menarik dan disiplin yang bijaksana dari setiap manajer.

Berdasarkan hasil wawancara dengan HRD PT FIF Group Cabang Banjarmasin, peneliti mendapatkan informasi bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kurangnya motivasi pada karyawan, dan dapat terlihat dari bagaimana karyawan melakukan pekerjaannya. Misalnya, ada karyawan yang menganggap ketika ia telah menyelesaikan pekerjaannya maka kewajibannya telah selesai, sehingga karyawan tersebut hanya menunggu jam pulang kerja tanpa mengisi waktu luangnya dengan mengerjakan pekerjaan lainnya. Ada pula karyawan yang jika mengerjakan

pekerjaanya, dia selalu mengandalkan bantuan dari rekan kerjanya, karena dia merasa malas jika mengerjakannya sendirian. Selain itu ada juga karyawan yang hanya sekedar mengerjakan pekerjaannya untuk mendapatkan gaji saja, tidak berorientasi pada hasil pekerjaannya atau pada keberhasilan perusahaan untuk mencapai target. Sehingga pekerjaan yang dihasilkan tidak optimal dan tidak mencapai target perusahaan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Menurut Edy Sutrisno (dalam Aulia Rizki Ramadhani, 2021:24) disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada. Seseorang dapat dikatakan disiplin apabila orang tersebut taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Penerapan kedisiplinan dalam suatu perusahaan bertujuan agar semua karyawan bersedia mematuhi tata tertib yang telah diberlakukan oleh perusahaan demi tercapainya tujuan perusahaan. Apabila seluruh karyawan di perusahaan telah mematuhi seluruh aturan yang berlaku di perusahaan, maka akan tercipta suatu budaya kerja yang baik, sehingga dapat mewujudkan kinerja yang diharapkan oleh perusahaan.

Disiplin yang merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan ini pun menjadi masalah yang cukup serius pada PT FIF Group Cabang Banjarmasin. Masalah ini dapat dilihat dari segi absensi, selama dua tahun terakhir. Terhitung sejak tahun 2020 sampai dengan tahun 2021, setiap harinya ada saja karyawan yang tidak hadir, baik itu karena alasan izin, sakit, maupun tanpa keterangan, bahkan masih banyak karyawan yang terlambat.

Hal ini dibuktikan dengan data tingkat kedisiplinan karyawan dengan indikator berdasarkan ketepatan waktu hadir karyawan dalam bekerja, berikut ini merupakan rekapitulasi absensi karyawan PT FIF Group Cabang Banjarmasin pada **Tabel 1.1**.

Tabel 1.1
Data Persentase Tingkat Disiplin Berdasarkan
Ketepatan Waktu Hadir Karyawan
pada Tahun 2020-2021

No.	Kategori	2020	2021
1.	Total Karyawan Tetap	30	30
	Terlambat	12	17
	Tepat Waktu	18	13
	Persentase Disiplin Karyawan Tetap	60 %	43,3 %
2.	Total Karyawan Kontrak	20	20
	Terlambat	4	7
	Tepat Waktu	16	13
	Persentase Disiplin Karyawan Kontrak	80 %	65 %

(Sumber: PT FIF Group Cabang Banjarmasin, 2022)

Berdasarkan data di atas terlihat bahwa tingkat disiplin dilihat dari kehadiran karyawan pada tahun 2020-2021 mengalami penurunan yang cukup signifikan, hal ini disebabkan karena kurangnya kesadaran karyawannya dalam menegakkan kedisiplinan, sehingga menyebabkan berkurangnya kinerja pada karyawan, maka dari itu perlu adanya peran dari PT FIF Group Cabang Banjarmasin dalam memberikan sanksi bagi karyawan yang tidak datang tepat waktu, karena dengan kedisiplinan akan meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, masalah motivasi dan disiplin kerja saling berkaitan erat dalam menghasilkan kinerja yang baik bagi perusahaan kedepannya. Karena pemanfaatan kemampuan dan keterampilan karyawan menjadi salah satu cara untuk mencapai tujuan suatu perusahaan, maka dari

itu untuk menghindari karyawan yang tidak memberikan manfaat bagi PT FIF Group Cabang Banjarmasin, maka penulis tertarik untuk mengangkat skripsi yang berjudul : **“Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT FIF Group Cabang Banjarmasin”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

- 1.2.1. Apakah motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT FIF Group Cabang Banjarmasin ?
- 1.2.2. Apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT FIF Group Cabang Banjarmasin ?
- 1.2.3. Apakah motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT FIF Group Cabang Banjarmasin ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

- 1.3.1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT FIF Group Cabang Banjarmasin.
- 1.3.2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT FIF Group Cabang Banjarmasin.
- 1.3.3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT FIF Group Cabang Banjarmasin.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah :

1.4.1 Manfaat Teoritis :

Hasil Penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat pada diri peneliti khususnya untuk memperdalam materi kuliah yang berkaitan dengan mata kuliah manajemen sumber daya manusia (MSDM), dan dari hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi atau kajian bagi penelitian-penelitian selanjutnya.

1.4.2 Manfaat Praktis :

Diharapkan dapat membantu memberikan masukan-masukan untuk perusahaan Leasing atau pembiayaan di Banjarmasin dalam Meningkatkan kinerja pada Karyawan, dan berguna pula untuk peningkatan efektivitas perusahaan.