

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas untuk mencapai tujuan perusahaan yang sudah di tentukan. Dalam pencapaian tujuan tersebut maka suatu perusahaan membutuhkan seorang pemimpin yang mampu mengelola sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan tersebut yaitu untuk meningkatkan kinerja karyawan secara efisien, dan efektif kerja didalam suatu perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan maka pemimpin atau manajer akan memberikan sebuah tugas pada setiap karyawan sesuai dengan fungsi dan jabatan masing-masing dalam perusahaan. Tugas yang di berikan pemimpin atau manajer bagi karyawan merupakan sebuah tanggung jawab yang harus di laksanakan secara tulus dan dengan sungguh-sungguh agar tercapai tujuan perusahaan yang telah di tentukan.

Menurut Abraham Maslow, perilaku manusia sangat dipengaruhi oleh motivasi. Hal ini menyebabkan Maslow menganjurkan sebuah teori motivasi dengan tujuan untuk mengarahkan perilaku manusia agar bisa diarahkan untuk mencapai tujuan. Maslow mengatakan bahwa motivasi menyebabkan perilaku yang diarahkan pada tujuan. Melalui motivasi, manusia bisa diarahkan untuk kebutuhan tertentu. Bagi seorang pimpinan organisasi perlu mengetahui kebutuhan dari bawahannya. Maslow merumuskan sebuah teori yang kemudian disebut dengan teori hierarki kebutuhan atau "The Need Hierarchy Model"

Hasibuan (2008:143), menyebutkan bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Kegairahan kerja adalah kemauan dan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan dan dengan mengetahui perilaku manusia, apa sebabnya orang mau bekerja, dan kepuasan-kepuasan apa yang dinikmatinya, maka seorang manajer akan lebih mudah memotivasi bawahan.

Sedangkan Menurut Pandji Anoraga Motivasi kerja adalah kemauan kerja karyawan yang timbulnya karena adanya dorongan dari dalam pribadi karyawan yang bersangkutan sebagai hasil integrasi keseluruhan daripada kebutuhan pribadi, pengaruh lingkungan fisik dan pengaruh lingkungan sosial dimana kekuatannya tergantung daripada proses pengintegrasian tersebut. Dan Berelson dan Steiner dalam Siswanto Sastrohadiwiryono motivasi kerja adalah Keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau menggerakkan dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidak seimbangan

Menurut Hasibuan (2007:193) mengemukakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, dia akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Dengan paparan tersebut disiplin kerja memang dibutuhkan untuk suatu perusahaan dalam kaitannya

untuk mempermudah dan melancarkan perusahaan dalam mencapai tujuannya, karena disiplin kerja yang tertanam pada setiap karyawan akan memberikan kesediaan mereka dalam mematuhi dan menjalankan aturan yang telah ditetapkan demi memajukan perusahaan. Menurut Rivai (2004) Kinerja merupakan fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas dan kemampuan, Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan ketrampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranannya dalam perusahaan. Sehingga dalam hal ini kinerja karyawan merupakan satu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya secara optimal. Richard (2011) juga mengungkapkan Penilaian kinerja (performance appraisal) adalah proses pengamatan dan pengevaluasian kinerja seorang karyawan, pencatatan penilaian, dan pemberian umpan balik terhadap karyawan. Penilaian kerja terdiri atas langkah-langkah pengamatan dan penilaian kinerja karyawan, pencatatan dan umpan balik. Selama penilaian kinerja karyawan, manajer-manajer terampil akan memberikan umpan balik dan pujian atas unsur yang dapat diterima dari kinerja karyawan. Manajer juga perlu menggambarkan area kinerja yang perlu dievaluasi. Para karyawan umumnya menggunakan informasi dari karyawan lain untuk mengubah kinerja masing-masing. Penilaian kinerja menjadi kekuatan positif dalam perusahaan yang mana penilaian kinerja akurat melalui pengembangan dan penerapan sistem

penilaian seperti skala penilaian dan pelatihan manajer untuk secara efektif menggunakan wawancara penilaian kinerja, sehingga manajer dapat memberikan umpan balik untuk memperkuat kinerja yang baik dan memotivasi karyawan untuk berkembang menjadi sumber daya manusia yang berkualitas dan mempunyai keinginan untuk berkembang lebih baik untuk mencapai tujuannya. Faktor motivasi memiliki hubungan yang secara langsung dengan kinerja individual karyawan. Motivasi merupakan daya pendorong yang merangsang karyawan untuk mau bekerja dengan segiat-giatnya, berbeda dengan karyawan satu dengan karyawan yang lainnya. Perbedaan ini disebabkan oleh perbedaan motivasi, tujuan, kebutuhan dari masing-masing karyawan untuk bekerja dan karena perbedaan waktu dan tempat. Motivasi dapat berasal dari motivasi dalam diri (intrinsik) karyawan dan motivasi berasal dari luar karyawan (ekstrinsik). Hal tersebut dapat berpengaruh pada kinerja karyawan di dalam perusahaan.

Disiplin kerja seorang karyawan tidak hanya dilihat dari absensi, tetapi juga bisa dinilai dari sikap karyawan tersebut dalam melaksanakan pekerjaan. Karyawan yang mempunyai disiplin tinggi tidak menunda-nunda pekerjaan dan selalu berusaha menyelesaikan tepat waktu meskipun tidak ada pengawasan langsung dari atasan. Selain disiplin kerja, dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan, motivasi juga perlu diperhatikan. Motivasi merupakan kegiatan yang melibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia. Motivasi merupakan subjek yang penting bagi manajer karena manajer bekerja melalui dan dengan orang lain. Oleh karena itu jika karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Sedangkan, Kerja adalah kondisi-kondisi material dan psikologis

yang ada dalam organisasi. Maka dari itu organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna, penerangan yang cukup maupun musik yang merdu), serta lingkungan non fisik (suasana kerja karyawan, kesejahteraan karyawan, hubungan antar sesama karyawan, hubungan antar karyawan dengan pimpinan, serta tempat ibadah). Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting bagi suatu perusahaan. Kinerja sebagai perwujudan perilaku kerja seorang karyawan yang ditampilkan sebagai prestasi kerja sesuai dengan peranannya dalam sebuah perusahaan dalam jangka waktu tertentu. Hal ini dikarenakan kinerja karyawan sebagai penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup perusahaan. Dalam setiap organisasi, manusia merupakan salah satu komponen yang sangat penting dalam menghidupkan organisasi tersebut. Hal ini harus didukung dengan kinerja yang baik pula karena tanpa kinerja yang baik, organisasi tidak akan mencapai tujuannya.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain: lingkungan kerja, disiplin kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, dan motivasi kerja. Pada penelitian ini akan dibahas mengenai disiplin kerja dan motivasi serta hubungannya dengan kinerja karyawan.

Disiplin kerja merupakan sikap sadar atau kesediaan seorang karyawan untuk melakukan dan mentaati aturan-aturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Karyawan dengan disiplin kerja yang baik diharapkan mampu

melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dengan efektif dan efisien serta tepat pada waktunya. Dalam hubungannya dengan kinerja, motivasi mempunyai peran penting dalam peningkatan produktifitas kerja karyawan, apabila seorang karyawan termotivasi, maka senantiasa akan mencapai gairah kerja yang tinggi yang nantinya akan berpengaruh pada prestasi kerja.

Disiplin kerja merupakan sikap yang sangat diperlukan oleh setiap orang dalam usaha untuk meningkatkan kinerja guna mencapai tujuan organisasi. Penerapan disiplin bagi karyawan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan disamping itu perlu didukung lingkungan kerja yang baik yaitu lingkungan kerja yang dapat menunjang kelancaran, keamanan, keselamatan, kebersihan dan kenyamanan dalam bekerja dan adanya fasilitas-fasilitas yang memadai sehingga karyawan merasa aman, tenang dan senang dalam menjalankan tugas - tugas yang dibebankan dan menjadi tanggung jawabnya. Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. Selain itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi motivasi karyawan, dalam hal ini diperlukan adanya peran organisasi dalam meningkatkan motivasi dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing-masing.

Seperti yang sudah dijelaskan di atas maka peneliti akan melakukan penelitian di PT. BUSSAN AUTO FINANCE Kota Ternate yang mana merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa pembiayaan dengan berkonsentrasi kepada pembiayaan sepeda motor Yamaha. Dengan seiring pertumbuhan dan perkembangan kebutuhan masyarakat kami turut berinovasi untuk menjadi solusi pembiayaan bagi kebutuhan masyarakat dengan membuka berbagai macam jenis pembiayaan lainnya seperti pembiayaan multiproduk, mesin pertanian, mobil, dan juga pembiayaan kembali. Bussan Auto Finance (BAF) telah terdaftar dalam Asosiasi Perusahaan Pembiayaan Indonesia (APPI) dan juga Biro Kredit. Dalam melaksanakan bisnisnya BAF juga terdaftar dan diawasi oleh Otoritas Jasa Keuangan. Apabila kebutuhan kinerja karyawan tersebut dapat dilaksanakan dengan cepat dan tepat maka akan diperoleh manfaat yang besar untuk meningkatkan sumber daya manusia melalui peningkatan kinerja karyawan pada PT. BUSSAN AUTO FINANCE Kota Ternate Sehingga dengan demikian untuk menciptakan kinerja yang efektif dibutuhkan motivasi dan disiplin kerja yang baik. Mengingat motivasi dan disiplin kerja di PT. Bussan Finance sesuai dengan pengamatan memang sudah cukup baik. Namun masih perlu untuk melakukan pengarahan dan evaluasi agar nantinya dapat mendukung kinerja karyawan pada PT. BUSSAN AUTO FINANCE Kota Ternate. Tingkat penguasaan karyawan masih perlu adanya pelatihan dan dampingan dari pimpinan,. Hal ini yang nantinya berpengaruh terhadap kinerja karyawan, apabila motivasi dan disiplin kerja sudah sesuai dengan keahlian dan pengalaman karyawan maka akan mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. BUSSAN AUTO FINANCE Kota Ternate itu sendiri. Pentingnya motivasi dan disiplin kerja dengan pengaruh

faktor yang mempengaruhinya serta dampaknya terhadap kinerja karyawan, mendorong penelitian ini dilakukan dengan berupaya untuk memperoleh kejelasan hubungan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BUSSAN AUTO FINANCE Kota Ternate.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka penulis bertujuan meneliti apakah motivasi dan disiplin kerja mempunyai dampak terhadap kinerja karyawan pada PT. BUSSAN AUTO FINANCE Kota Ternate

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas maka di identifikasikan masalahnya adalah sebagai berikut :

1. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BUSSAN AUTO FINANCE Kota Ternate?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BUSSAN AUTO FINANCE Kota Ternate?
3. Apakah motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BUSSAN AUTO FINANCE Kota Ternate?

1.3. Tujuan penelitian

Tujuan penyusunan penelitian pada PT. Bussan Auto Finance adalah sebagai berikut :

1. Menguji dan menganalisis apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BUSSAN AUTO FINANCE Kota Ternate.

2. Menguji dan menganalisis apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BUSSAN AUTO FINANCE Kota Ternate
3. Menguji dan menganalisis apakah motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BUSSAN AUTO FINANCE Kota Ternate

1.4. Manfaat penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa manfaat sebagai berikut :

1. Bagi peneliti

Menghasilkan bahan untuk menyusun skripsi yang merupakan syarat guna mencapai gelar sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Khairun Ternate.

2. Bagi perusahaan

Memberikan sumbangan penelitian bagi perusahaan terutama tentang pemberian motivasi dan peningkatan kinerja kepada karyawan guna meningkatkan produktivitas diwaktu yang akan datang.

3. Bagi ilmu pengetahuan

Dapat digunakan bahan pertimbangan bagi rekan-rekan mahasiswa dalam menyusun skripsi mengenai obyek penelitian yang berbeda dan sebagai sarana informasi dalam pemecahan masalah yang sama