

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Pada era kemajuan teknologi informasi saat ini, sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat besar bagi sebuah organisasi / perusahaan. Sumber daya manusia menjadi hal utama dalam menentukan sebuah langkah yang akan diambil oleh organisasi / perusahaan. Menurut Irham Fahmi (2016:1) Manajemen sumber daya manusia (human resources management) adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Manajer memiliki peran besar dalam mengarahkan orang-orang yang berada di organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan, termasuk memikirkan bagaimana memiliki manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang mampu bekerja secara efektif dan efisien. Memang sudah menjadi tujuan umum bagian MSDM untuk mampu memberikan kepuasan kerja yang maksimal kepada pihak manajemen perusahaan yang lebih jauh mampu membawa pengaruh pada nilai perusahaan (company value) baik secara jangka pendek maupun jangka panjang.

Semua kalangan harus menyadari bahwa sumber daya manusia itu unsur utama dalam organisasi / perusahaan yang dapat memberikan keunggulan dalam organisasi. Sumber daya manusia yang bisa membuat tujuan, sasaran strategi, dan inovasi yang bisa diunggulkan dalam organisasi. Maka sumber daya manusia harus dipelihara dan dipertahankan yaitu melalui pelatihan ketrampilan dan diperhatikan kesejahteraanya. Sebab kalau tidak diperhatikan, setelah baik atau mahir sumber daya manusia tersebut akan pindah atau bahkan akan keluar dari perusahaan. Pada suatu perusahaan sumber daya manusia yang mempunyai peranan penting pada perusahaan, contohnya : sumber daya manusia dapat membuat produk yang unggul, sumber daya manusia dapat membuat inovasi yang kompetitif, sumber daya manusia dapat merancang atau mendesain dan juga tidak kalah pentingnya sumber daya manusia dibutuhkan untuk mengelola keuangan yang efektif dan efisien (Mulyadi 2016:1).

Pada saat ini, dunia bisnis telah memasuki era globalisasi. Dimana kerjasama antar negara telah disepakati dan mulai terfokus menjadi Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) yang membuat persaingan tidak hanya di dunia bisnis saja tetapi juga pada persaingan sumber daya yang dimiliki. Dalam hal ini sumber daya manusia menjadi hal yang paling ketat dalam persaingan dengan negara-negara tetangga. Perbedaan kualitas dan kuantitas sumber daya manusia dapat membuat masalah tersendiri bagi negara yang gagal dalam persaingan di era Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) ini. Bagi negara yang masih tertinggal dalam hal pengembangan dan peningkatan kualitas maupun kuantitas sumber daya manusia ini menjadi sebuah tugas yang harus segera diselesaikan karena dengan adanya peraturan

Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) tenaga kerja asing bisa dengan mudah keluar dan masuk ke dalam suatu negara untuk mengembangkan bisnisnya. Upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan menjadi hal utama bagi setiap organisasi / perusahaan. Untuk itu pengembangan karyawan menjadi sangat penting dan dapat dilakukan melalui orientasi, pelatihan, dan pendidikan (Mulyadi 2016:5).

Menurut Hasibuan dalam penelitian Heriyanto dan Hidayati (2016:67) menyatakan karyawan adalah orang penjual jasa (pikiran dan tenaga) dan dapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Pegawai / karyawan menjadi pelaku yang menunjang tercapainya tujuan organisasi yang mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaan. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawan, setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk mendapatkan kinerja terbaik dari karyawan dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Kinerja karyawan yang baik bisa timbul karena dipengaruhi oleh berbagai macam faktor diantaranya yaitu motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja karyawan itu sendiri sebagai pelaku utama dalam sebuah organisasi / perusahaan. Menurut Irham Fahmi (2016:176) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik itu organisasi yang bersifat profit oriented maupun non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu dan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan / program / kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (strategic planning) suatu organisasi.

Menurut Mangkunegara dalam penelitian Heriyanto dan Hidayati (2016:68) menyatakan bahwa motivasi terbentuk dari sikap (attitude) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (situation). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang handal dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

Begitu juga dengan disiplin kerja, disiplin kerja juga diperlukan karena merupakan faktor penting untuk meningkatkan kinerja karyawan di sebuah organisasi / perusahaan. Menurut Singodimedjo dalam penelitian Nasution (2016:252) disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Selain 2 hal tersebut yaitu motivasi kerja dan disiplin kerja, usaha lain untuk meningkatkan kinerja seorang karyawan adalah memperhatikan kondisi lingkungan kerja mereka. Kondisi lingkungan kerja yang baik dapat memacu timbulnya rasa puas dalam diri

karyawan yang akan berdampak pada terciptanya pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Begitu pula sebaliknya, apabila kondisi lingkungan kerja yang buruk maka karyawan tidak akan mempunyai kepuasan dalam bekerja. Menurut Nitisemito dalam penelitian Wijaya dan Susanty (2017:42) menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan bagi sebuah manajemen organisasi / perusahaan yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup organisasi / perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Hal ini juga yang selalu menjadi sebuah hal yang diutamakan dan selalu diupayakan oleh PT. Indomobil Finance Indonesia.

PT. Indomobil Finance Indonesia adalah perusahaan yang bergerak dalam bisnis jasa pembiayaan kendaraan bermotor dan alat berat dengan bentuk pembiayaan konsumen, sewa guna usaha dan anjak piutang yang didirikan pada tahun 1993. Pada tahun 2003, saham yang dimiliki Marubeni Corporation diambil alih oleh Indomobil Grup maka terjadi perubahan nama menjadi PT. Indomobil Finance Indonesia. PT. Indomobil Finance Indonesia memiliki beberapa cabang yang tersebar hampir diseluruh wilayah Indonesia salah satunya berada di kota Malang, Jawa Timur yang dijadikan oleh peneliti sebagai objek penelitian. PT. Indomobil Finance cabang Malang melalui strategi bisnis yang terus diselaraskan dengan tuntutan perkembangan iklim usaha, berusaha tetap menjaga komitmen untuk menjadi perusahaan pembiayaan yang handal dan terpercaya di Indonesia. Untuk itu agar kegiatan yang ada di PT. Indomobil Finance cabang Malang bisa berjalan dengan baik, maka harus didukung dengan kinerja karyawan yang mengelola dan bekerja di bidang mereka masing-masing dengan baik. Dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada setiap karyawan, dibutuhkan sebuah kondisi dimana kondisi tersebut bisa memberikan sebuah semangat, ketekunan dan kenyamanan yang berlebih kepada setiap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan mereka agar kinerja karyawan dapat meningkat dan tentu saja tercapainya tujuan perusahaan.

Berdasarkan uraian tersebut, peneliti tertarik melakukan penelitian dan kajian yang lebih mendalam dengan judul **“PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. INDOMOBIL FINANCE CABANG MALANG”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Indomobil Finance cabang Malang?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Indomobil Finance cabang Malang?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Indomobil Finance cabang Malang?
4. Apakah motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Indomobil Finance cabang Malang?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang masalah dan perumusan masalah diatas dapat dirumuskan tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Indomobil Finance cabang Malang.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Indomobil Finance cabang Malang.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Indomobil Finance cabang Malang.
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Indomobil Finance cabang Malang.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang berkepentingan dan berhubungan dengan objek penelitian dalam penelitian ini. Adapun manfaat dalam penelitian ini :

1. Aspek Akademis

Diharapkan penelitian ini memberikan sebuah informasi kepada berbagai pihak khususnya bagi peneliti terhadap teori-teori yang telah didapatkan selama proses perkuliahan sebagai bahan pembanding dengan keadaan yang sebenarnya di dalam dunia bisnis yang akan dihadapi.

2. Aspek Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Dengan adanya penelitian ini diharapkan para pembaca dapat menambah referensi dan dapat diterapkan dalam masing-masing perusahaannya serta hasil penelitian ini nantinya juga dapat digunakan sebagai bahan penelitian selanjutnya.

### 3. Aspek Praktis

Memberikan masukan bagi manajemen PT. Indomobil Finance cabang Malang sebagai bahan evaluasi dan menggunakan hasil penelitian dalam mengatasi permasalahan yang ada kaitannya dengan motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.