

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan bisnis di era globalisasi membuat suatu perusahaan dituntut memiliki sumber daya manusia yang kompeten, sebagai roda dalam organisasi untuk menggerakkan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan perusahaan. Masalah sumber daya manusia yang kelihatannya hanya merupakan masalah intern dari suatu perusahaan, sesungguhnya mempunyai hubungan yang erat dengan kehidupan manusia dan masyarakat yang menimbulkan berbagai konsepsi tentang sumber daya manusia dan statusnya dalam masyarakat dimana organisasi itu berada.

Setiap perusahaan dituntut mempunyai sumber daya manusia yang ahli dibidangnya masing-masing agar mampu bertahan dan berkembang sehingga suatu perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan agar tercapainya keinginan perusahaan agar lebih unggul dengan pesaingnya. Pimpinan perusahaan dalam memotivasi kerja karyawan perlu memberikan informasi yang jelas tentang pencapaian tugas yang memudahkan karyawan dimotivasi kerjanya.

Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan memotivasi karyawan dan memberikan sesuatu yang menimbulkan kepuasan dalam diri karyawan. Motivasi kerja merupakan proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan(Yusuf, 2015:264).

Pimpinan organisasi bisnis memiliki peran yang sangat penting dalam memotivasi dan memberdayakan karyawan sesuai dengan kompetensi karyawan dan kebutuhan organisasi bisnis. Motivasi kerja tidak dapat diamati atau diukur secara langsung, namun dapat dilihat dari sikap dan perilaku yang nampak dan ditampilkan oleh karyawan dalam mengembang pekerjaannya.

Kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong terwujudnya tujuan organisasi secara efektif. Sementara tingkat kepuasan kerja yang rendah dapat memberikan ancaman yang akan membawa kehancuran atau kemunduran bagi perusahaan, secara cepat maupun perlahan. Karyawan perlu mendapatkan penghargaan atau tingkat kebutuhan yang terpuaskan sehingga dapat meningkat kinerja karyawan.

Setiap individu pekerja memiliki karakteristik yang berbeda – beda, maka tingkat kepuasan kerjanya pun berbeda – beda pula pula tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama. Kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, apakah senang atau tidak senang sebagai hasil interaksi karyawan dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian karyawan terhadap pekerjaannya. Perasaan karyawan terhadap pekerjaan mencerminkan sikap dan perilakunya dalam bekerja (Priansa, 2017:17). Pada dasarnya kepuasan kerja yang diharapkan karyawan yaitu memperoleh penghargaan diri dari perusahaan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Salah satu penentu kinerja karyawan dalam bisnis dan organisasi, tentu saja adalah kecakapan dalam mengelola kinerja para karyawan atau pegawainya.

Kinerja telah menjadi konsep penting dalam berbagai pembahasan khususnya dalam mendorong keberhasilan organisasi dan sumber daya manusia. Tingkat keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dapat dinilai dari kinerja karyawan. Kinerja yang sesuai dengan keinginan perusahaan yaitu kinerja yang mendukung tercapainya tujuan perusahaan dan sesuai dengan standar perusahaan tersebut (Marliani, 2016: 49).

PT Mega Central Finance didirikan pada tanggal 27 September 2007 dan merupakan salah satu perusahaan pembiayaan dibidang *consumer financing* (pembiayaan pembelian barang dengan sistem angsuran), anjak piutang, dan kartu kredit. PT Mega Central Finance merupakan salah satu perusahaan jasa pembiayaan di Batam yang cukup memiliki andil dalam pembangunan ekonomi terutama dalam memberikan bantuan kepada konsumen yang mengalami masalah keuangan. PT Mega Central Finance adalah salah perusahaan yang proses percepatan tercepat sehingga tersebar di tiga tempat yaitu Batam Center, Balo dan Batu Aji. Kantor PT Mega Central Finance yang dilakukan penelitian berada di Batu Aji.

Pimpinan perusahaan dituntut untuk memperlakukan karyawan dengan baik dan memandang karyawan sebagai manusia yang mempunyai kebutuhan baik materi maupun non materi serta harus mengetahui, menyadari dan berusaha agar dapat memenuhi kebutuhan karyawannya, sehingga karyawan dapat bekerja sesuai dengan harapan perusahaan. Peneliti melihat kurangnya mendapat perhatian dari pihak perusahaan berupa motivasi kerja pada karyawan, sehingga kurang bersemangat untuk melakukan pekerjaannya bahkan kemungkinan akan timbul

niat pada karyawan tersebut untuk meninggalkan pekerjaannya dan seringkali karyawan mangkir kerja atau absen dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Saat ini permasalahan tingginya tingkat *turnover*, absensi dan kurangnya disiplin karyawan dalam bekerja menjadi masalah yang serius yang sedang dihadapi oleh manajemen PT Mega Central Finance di Kota Batam.

Kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan sehingga semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan maka akan semakin meningkat kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Kondisi kepuasan kerja akan tercapai apabila dalam pekerjaan dapat menggerakkan motivasi yang kuat agar mencapai kinerja yang baik. Untuk mencapai target suatu perusahaan harus mampu mendukung karyawan agar kinerja karyawan dapat mencapai target yang telah ditentukan perusahaan.

Turnover dan absensi tersebut terjadi karena kurangnya perhatian dari perusahaan. Karyawan merasa ketidakpuasan dalam bekerja dapat membawa dampak negatif yang dirasakan oleh perusahaan yaitu untuk menggantikan karyawan yang keluar dari perusahaan, membutuhkan waktu serta biaya dalam merekrut karyawan baru, serta melemahkan kinerja secara keseluruhan pada perusahaan. PT Mega Central Finance beroperasi sejak didirikannya perusahaan hingga sekarang. Berdasarkan data yang telah diperoleh dari PT Mega Central Finance peneliti mengetahui jumlah karyawan dari bulan September 2019 - Februari 2020, jumlah karyawan masuk dan karyawan yang keluar.

Tabel 1.1 Data Turnoverkaryawan PT Mega Central FinanceBulan
September2019 – Februari 2020

Bulan	Jumlah Karyawan	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar
September	110	8	10
Oktober	108	5	7
November	106	12	9
Desember	109	2	11
Januari	100	16	8
Februari	108	23	12

Sumber: PT Mega Central Finance, 2020

Pada tabel 1.1 terdapat data *Turnover* karyawan PT Mega Central Finance di Kota Batam pada bulan September 2019 sampai bulan Februari 2020. Dapat dijelaskan bahwa pada bulan September jumlah karyawan yaitu 110 karyawan, karyawan yang masuk 8 orang sedangkan karyawan keluar 10 orang. Pada bulan Oktober jumlah karyawan berkurang sehingga merekrut karyawan baru 5 orang dan karyawan keluar 7 orang. Pada bulan November jumlah karyawan berkurang lagi menjadi 106, karyawan masuk 12 orang, dan karyawan keluar 9 orang. Pada bulan Desember jumlah karyawan 109, karyawan masuk 2 orang, dan karyawan yang keluar meningkat menjadi 11 orang.

Pada bulan Januari jumlah karyawan menurun menjadi 100, sehingga merekrut karyawan baru 16 orang, sedangkan karyawan keluar 8 orang. Pada bulan Februari jumlah karyawan 108, karyawan yang masuk lebih banyak di rekrut yaitu 23 karena karyawan yang keluar juga banyak yaitu 12 orang. Salah satu cara untuk melihat kurangnya motivasi kerja karyawan dan ketidakpuasan

kerja karyawan pada PT Mega Central Finance yaitu dari data *Turnover* karyawan yang meningkat setiap bulannya dan berdampak negatif terhadap perusahaan dan menurunnya kinerja karyawan.

Tabel 1.2 Data Absensi Karyawan PT Mega Central Finance Bulan September 2019 – Februari 2020

Bulan	Jumlah karyawan	Absen		
		Sakit	Cuti	Alfa
September	110	8	6	4
Oktober	108	5	9	7
November	106	6	10	3
Desember	109	4	12	2
Januari	100	4	10	8
Februari	108	7	8	6

Sumber: PT Mega Central Finance, 2020

Pada tabel 1.2 dapat dilihat dari tabel diatas bahwa jumlah absensi pada bulan September 2019 jumlah absensi karyawan lebih banyak yang sakit. Sedangkan pada bulan Oktober - November 2019 karyawan yang cuti meningkat dari bulan sebelumnya. Pada bulan Desember karyawan yang cuti meningkat dari bulan sebelumnya. Pada bulan Januari karyawan yang alfa meningkat, sedangkan pada bulan Februari karyawan yang sakit meningkat.

Berdasarkan observasi peneliti di PT Mega Central Finance Di kota Batam Motivasi Kerja karyawan cukup rendah dan kurangnya perhatian perusahaan sehingga karyawan merasa tidak puas dalam bekerja. Oleh karena itu, pihak perusahaan diharapkan mampu untuk memperbaiki atau memberikan pengawasan yang ketat dan tepat kepada karyawan, dan memberikan motivasi kerja kepada

karyawan untuk mengembangkan kemampuan bekerja setiap karyawan menjadi lebih baik dimasa yang akan datang.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas yang menunjukkan bahwa peran perusahaan dalam memberikan Motivasi kerja dan Kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Maka peneliti tertarik mengangkat permasalahan tersebut untuk dilakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mega Central Finance di Kota Batam”**.

1.1 Identifikasi Masalah

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

1. Karyawan PT Mega Central Finance di kota Batam memiliki motivasi dan kepuasan kerja yang rendah.
2. Menurunnya semangat kerja karyawan.
3. Seringnya karyawan tidak masuk kerja.
4. Tingginya tingkat *turnover* (mengundurkan diri).
5. Kurangnya kedisiplinan karyawan.

1.2 Batasan Masalah

Batasan masalah yang dilakukan oleh penulis untuk mempermudah dan memperjelas objek yang diteliti supaya penelitian tidak meluas dari pembahasan yang dimaksud, dalam penelitian ini penulis membatasinya pada ruang lingkup penelitian sebagai berikut:

1. Peneliti membahas pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT Mega Central Finance di Kota Batam.
2. Peneliti membahas pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT Mega Central Finance di Kota Batam .
3. Peneliti membahas pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT Mega Central Finance di Kota Batam.

1.3 Rumusan Masalah

Setelah peneliti membatasi permasalahan penelitian, maka penulis menetapkan masalah penelitian yang hendak diteliti dan dipelajari, adapun permasalahan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Mega Central Finance di Kota Batam?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Mega Central Finance di Kota Batam?
3. Apakah motivasi kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Mega Central Finance di Kota Batam?

1.4 Tujuan penelitian

Setiap penelitian mempunyai tujuan, sehubungan dengan permasalahan di atas adapun tujuan dari penelitian ini antara lain:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Mega Central Finance di Kota Batam.

2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Mega Central Finance di Kota Batam.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT Mega Central Finance di Kota Batam.

1.5 Manfaat penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti terhadap perusahaan manfaat yang diharapkan dapat diberikan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Aspek teoritis

Penelitian ini dapat menerapkan teori, khususnya dibidang manajemen sumber daya manusia ke dalam praktek sumber daya manusia yang sebenarnya dan mengembangkan kemampuan dan wawasan peneliti dalam melakukan penelitian. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya ilmu pengetahuan khususnya manajemen sumber daya manusia.

2. Aspek praktis

- a. Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan peneliti yang berguna dalam dunia kerja sebagai praktek yang baik akan ilmu yang telah peneliti dapatkan dari penelitian ini.

- b. Bagi perusahaan

Penelitian ini dapat memberikan tambahan informasi sehingga pihak manajemen perusahaan dapat mengevaluasi pelaksanaan kinerja yang ada

pada PT Mega Central Finance di kota Batam serta melakukan perbaikan terhadap hal-hal yang sanggup mempengaruhi proses produksi dan kegiatan perusahaan untuk meningkatkan kinerja perusahaan.

c. Bagi Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi panduan bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian yang berhubungan dengan variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.