

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Fungsi Manajemen sumber daya manusia terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian. Sumber daya manusia harus mampu dikelola dengan baik oleh organisasi dengan cara seoptimal mungkin. Setiap organisasi memiliki misi yang bertujuan untuk menguntungkan organisasi tersebut sehingga pengelolaan dalam sumber daya manusia pada organisasi tersebut tidak dapat dilepaskan dari prestasi karyawan yang selalu diharapkan. Laba yang merupakan tujuan yang dimaksud oleh organisasi dalam hal ini adalah perusahaan.

Perusahaan akan selalu dituntut oleh investor atau pemilik agar dapat memaksimalkan pendapatan atau laba sehingga tercapailah visi dan misi dari sebuah perusahaan itu. Perusahaan sejatinya juga diciptakan dengan harapan memiliki umur yang panjang atau keberlangsungan hidup. Atas dasar tuntutan ini maka pemimpin dari perusahaan adalah kunci utama dalam mensukseskan sesuai dengan yang diinginkan pemilik atau investor perusahaan. Pemimpin dari perusahaan itu tentunya tidak dapat melaksanakan dengan sendirinya tanpa ada

dukungan dari semua pihak individu yang ada didalam perusahaan tersebut. Individu tersebut adalah orang-orang para pekerja dalam semua lini yang umumnya disebut Sumber Daya Manusia (SDM). Sehingga SDM menjadi hal yang sangat penting dan menjadi sorotan bagi perusahaan. Begitu pentingnya karyawan dalam perusahaan maka perlu adanya motivasi guna meningkatkan kinerja karyawan. Didalam melaksanakan pekerjaannya karyawan akan bekerja lebih giat lagi dengan adanya motivasi yang menjadi penyemangat kerja. Sebaliknya karyawan akan tidak lebih giat lagi dalam menyelesaikan pekerjaannya karena motivasi tidak diperoleh sehingga dapat menjadikan pekerja tidak semangat mudah menyerah dan memiliki kendala yang sulit (Kartini & Hikmah, 2020).

Selain itu yang berkaitan dengan kinerja karyawan untuk lebih optimal lagi bekerja adalah dengan faktor stres kerja. Oleh karena itu kinerja karyawan perlu memperoleh perhatian antara lain dengan jalan melaksanakan kajian yang berkaitan dengan variabel stres kerja. Jika karyawan memiliki stres kerja yang tinggi tentu dapat mempengaruhi kinerjanya karena tidak akan fokus terhadap targer yang sudah ditentukan.

Faktor lainnya yang dapat memengaruhi kinerja karyawan itu sendiri adalah kedisiplinan kerja karena hasil kerja yang optimal merupakan faktor yang sangat penting sebab hal ini berkaitan dengan kehadiran dalam melaksanakan pekerjaan itu sendiri, semangat kerjanya dan setiap masalah karyawan yang berhubungan dengan perusahaan. Tingginya kesadaran karyawan dalam memenuhi kehadiran kerja mencerminkan keadaan si karyawan untuk disiplin

dalam bekerja dan mentaati segala peraturan yang berlaku dan tanggung jawab yang dibebankan kepada setiap karyawan.

Kinerja dari karyawan hal yang paling utama dalam penentuan keberhasilan perusahaan itu. Untuk mendapatkan kinerja yang baik perusahaan akan selalu memberikan berbagai cara demi meningkatkan SDM karyawannya bisa dalam bentuk motivasi, stres kerja dan juga kedisiplinan. Tanpa mendapatkan kinerja karyawan yang baik sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuan yang diharapkan (Sanusi, 2019).

Perusahaan PT. Federal Internasional Finance Batam merupakan salah satu perusahaan cabang yang beroperasi di kota Batam. Perusahaan ini bergerak dalam bentuk pembiayaan multiguna yang juga menjadikan setiap karyawannya memiliki kinerja yang baik.

Berikut ini adalah data tabel tentang data tenaga kerja PT. Federal Internasional Finance Batam berdasarkan departemennya :

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan PT. Federal Internasional Batam

No	Departemen	Jumlah Karyawan
1	NMC	12
2	UFI	67
3	Spektra	6
4	Credit	25
5	Kasir	6
6	Collection	42
7	HRD	1
8	BM	1
9	MM	1
10	Inventory	2
Jumlah		163

Sumber : PT. Federal Internasional Finance Batam, 2022

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwasanya terdapat sebanyak 163 karyawan yang ada pada perusahaan PT. Federal Internasional Finance Batam dengan berbagai departemen bagiannya. Departemen UFI paling terbanyak yakni sebanyak 67 dan paling sedikit pada HRD, BM dan MM sebanyak 1 orang. Untuk dapat bersaing secara ketat maka perusahaan harus memperhatikan SDM yang ada dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kemampuan seorang pemimpin dalam melaksanakan tugasnya yang secara efektif dan efisien dapat memengaruhi kinerja perusahaan oleh karena itu pemimpin harus mampu menciptakan SDM sebagai *good manager* yang baik (Heryenzus & Laia, 2018) salah satunya adalah dengan motivasi. Pada perusahaan PT. Federal Internasional Finance Batam motivasi belum diberikan dengan baik oleh pimpinan sehingga akan memengaruhi kinerja pada karyawan.

Stres kerja menjadi aspek terpenting bagi kinerja karyawan terutama pada organisasi perusahaan. Kinerja yang baik harus dimiliki pekerja karena kinerja yang baik dari karyawan akan memberikan bantuan bagi organisasi perusahaan untuk memperoleh keuntungan. Dan sebaliknya organisasi perusahaan akan mengalami kerugian jika pekerja tidak memiliki kinerja yang baik. oleh karena itu maka kinerja pekerja memerlukan perhatian maka perlu diteliti untuk stres kerja. Jika karyawan memiliki stres kerja yang tinggi tentu dapat mempengaruhi kinerjanya karena tidak akan fokus terhadap target yang sudah ditentukan. Pada perusahaan PT. Federal Internasional Finance Batam memiliki tingkat stres kerja karena berkaitan dengan target yang harus dipikul setiap karyawan sehingga akan memengaruhi kinerja.

Selain motivasi dan stres kerja yang menjadi permasalahan pada PT. Federal Internasional Finance Batam disiplin kerja juga menjadi permasalahan yang ada. Kedisiplinan merupakan refleksi dari aturan yang tercermin pada ketaatan, patuh, rasa hormat dan nilai baik yang dilihat dari karakter sifat setiap karyawan dan terbentuk. Kedisiplinan dapat dilihat dengan bentuk kehadiran karyawan. Berikut ini adalah tabel yang menyediakan tentang kedisiplinan karyawan pada hal kehadirannya :

Tabel 1.2 Daftar kehadiran karyawan PT. Federal Internasional Batam

Bulan	Jumlah Karyawan	Jenis Absensi		
		Terlambat	Izin	Tanpa Keterangan
aJanuari	163	22	4	6
Februari	163	23	6	3
Maret	163	35	4	8
April	163	21	6	4
Mei	163	32	9	3
Juni	163	34	10	5
Juli	163	11	7	8
Agustus	163	28	10	2
September	163	13	9	6
Oktober	163	14	7	7
November	163	3	3	4
Desember	163	31	5	1

Sumber : PT. Federal Internasional Finance Batam, 2022

Dari tabel tentang kehadiran berhubungan dengan kedisiplinan karyawan menunjukkan bahwasanya setiap bulannya masih ada terjadi telambat, izin, maupun tanpa keterangan. Keterlambatan paling banyak terjadi pada bulan Juni

sebanyak 34 kali dan dibulan November paling terendah sebanyak 3 kali. Permasalahan yang terjadi ini dapat mempengaruhi kinerja.

Kinerja karyawan dapat diartikan berupa output yang dihasilkan dari setiap proses pekerjaan tahap demi tahap yang berefek pada pencapaian target yang diinginkan perusahaan. Berikut ini merupakan kinerja karyawan pada PT. Federal Internasional Finance Batam :

Tabel 1.3 Kinerja Karyawan pada PT. Federal Internasional Batam

Bulan	Target	Realisasi	Persentase
Januari	980	886	90,41
Februari	807	716	88,72
Maret	964	878	91,08
April	994	817	82,19
Mei	1118	927	82,92
Juni	802	721	89,90
Juli	975	983	100,82
Agustus	905	794	87,73
September	882	720	81,63
Oktober	901	847	94,01
November	922	810	87,85
Desember	936	956	102,14
Total	11186	10055	89,89

Sumber : PT. Federal Internasional Finance Batam 2022

Dari data diatas dapat diketahui bahwasanya selama satu tahun tersebut hanya 2 bulan karyawan memperoleh target yang telah ditentukan yaitu pada bulan Juli sebesar 100,82 dan bulan Desember 102,14. Sehingga secara keseluruhannya yang diperoleh selama 1 tahun realisasi hanya 89,89. Hal tersebut menjadi permasalahan karena target tidak terpenuhi 100%.

Berdasarkan pemaparan yang telah diuraikan tersebut maka peneliti ingin melakukan penelitian ulang dengan judul **“Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT. Federal Internasional Finance Batam”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah peneliti uraikan maka masalah dalam penelitian ini dapat diidentifikasi seperti di bawah ini :

1. Pada perusahaan PT. Federal Internasional Finance Batam motivasi belum diberikan dengan baik oleh pimpinan sehingga akan memengaruhi kinerja pada karyawan.
2. Tingkat stres kerja pada PT. Federal Internasional Finance Batam sangat tinggi karena memiliki target kerja.
3. Tingkat disiplin kerja karyawan PT. Federal Internasional Finance Batam masih rendah.
4. Kinerja karyawan masih belum memenuhi target perusahaan.

1.3. Batasan Masalah

Permasalahan dalam penelitian ini dibatasi untuk menghindari kekeliruan masalah yang dibahas karena kinerja karyawan sebenarnya masih banyak faktor yang memengaruhinya. Berdasarkan uraian pada permasalahan di atas maka perlu dibatasi permasalahan ruang lingkup penelitian seperti di bawah ini :

1. Responden pada objek penelitian ini adalah karyawan di PT. Federal Internasional Finance Batam.
2. Variabel yang diteliti sebagai faktor yang memengaruhinya adalah motivasi, disiplin kerja dan stres kerja.

3. Tahun yang diteliti sebagai periode adalah tahun 2022.

1.4. Rumusan Masalah

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Federal Internasional Finance Batam ?
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Federal Internasional Finance Batam ?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Federal Internasional Finance Batam ?
4. Apakah secara bersamaan motivasi, stres kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Federal Internasional Finance Batam ?

1.5. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sesuai dengan rumusan masalah yang telah dijadikan pertanyaan. Adapun tujuannya adalah seperti di bawah ini :

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi terhadap terhadap kinerja karyawan PT. Federal Internasional Finance Batam.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh stres kerja terhadap terhadap kinerja karyawan PT. Federal Internasional Finance Batam.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap terhadap kinerja karyawan PT. Federal Internasional Finance Batam.
4. Untuk mengetahui secara bersamaan pengaruh motivasi, stres kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Federal Internasional Finance Batam?

1.6. Manfaat Penelitian

1.6.1. Manfaat Teoritis

Bagi peneliti hasil penelitian ini secara teoritis sangat bermanfaat karena peneliti dapat memahami dan membandingkan kebenaran secara teoritis variabel yang dapat memengaruhi kinerja itu. Dan hasilnya dapat dijadikan materi pembahasan dalam perkuliahan untuk pengembangan ilmu kajian manajemen.

1.6.2. Manfaat Praktis

1. Bagi peneliti

Bagi peneliti secara praktis dapat mengembangkan ilmu pengetahuan tentang penyebab kinerja karyawan.

2. Bagi perusahaan

Secara praktis bagi perusahaan dapat menjadikan motivasi, disiplin dan stres kerja guna meningkatkan kinerja karyawannya sehingga berdampak pada keuntungan atau laba.

3. Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini bagi peneliti selanjutnya diharapkan menjadi referensi utama untuk dijadikan penelitian atau juga menjadi kajian lebih lanjut pada perusahaan lain.

4. Bagi Universitas

Penelitian ini secara praktis dapat dijadikan bahan ajar langsung di bangku perkuliahan dan juga menjadikan praktik ulang dalam penelitian untuk dilakukan pengembangan ilmu.