BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi saat ini persaingan antar perusahaan sangat ketat. Perusahaan di tuntut untuk memiliki sumber daya yang mampu bersaing secara kompetitif, dan sumber daya itu sendiri harus mampu menganalisis secara efektif baik dari segi keadaan internal dan eksternal. Dalam hal ini Sumber Daya Manusia merupakan sumber daya utama yang sangat dibutuhkan oleh organisasi/perusahaan. Sebab, Sumber Daya Manusia merupakan sumber daya yang berperan aktif terhadap jalannya suatu organisasi/perusahaan dan proses pengambilan keputusan. Pengambilan suatu keputusan yang terbaik yang dihasilkan oleh suatu sumber daya manusia yang menunjukkan kinerja seseorang dan kemampuannya untuk menganalisis suatu masalah dalam lingkup kerja dan jabatannya.

Dengan pengaturan Manajemen Sumber Daya Manusia secara profesional, diharapkan karyawan bekerja secara produktif. Prestasi kerja sangat erat hubungannya dengan produktifitas kerja para karyawan, dan penilaian prestasi kerja tidak terlepas dari pembahasan mengenai prestasi kerja karena prestasi kerja merupakan bagian terpenting dari tingkah laku kerja. Prestasi kerja dapat diartikan sebagai hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang dilakukannya. Apabila prestasi kerja karyawan kurang mendapat perhatian, maka akan berdampak terjadinya penurunan prestasi kerja karyawan yang nantinya akan berakibat terjadinya hal-hal yang tidak diinginkan oleh perusahaan. Seperti hasil kerja yang tidak maksimal

yang akan berakibat sulit tercapainya tujuan yang diinginkan perusahaan. Oleh karena itu, pimpinan perusahaan harus memberikan perhatian, dengan memberikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja para karyawan antara lain dengan pengembangan karir, motivasi kerja dan disiplin kerja.

Seperti yang dikatakan oleh Hasibuan (2015:105) Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Pada umumnya, prestasi kerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu perkerjaan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan tersebut antara lain pengembangan karir. Setiap perusahaan berhak memberikan kesempatan kepada karyawannya untuk mengembangkan potensinya dibidangnya masing-masing. Agar dapat tercapainya suatu tujuan perusahaan. Aktivitas dari pengembangan karir akan menyebabkan karyawan bertumbuh memperoleh kemampuan baru, dan mendorong karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja dalam rangka mencapai karir yang diinginkan.

Menurut (Simamora, 2015) proses pengembangan karir dalam suatu pendekatan formal yang diambil perusahaan bertujuan untuk memastikan bahwa orang-orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia pada saat dibutuhkan. Dengan pengembangan karir, dapat dikatakan suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam jalur karir yang telah di tetapkan. Bila tidak adanya pengembangan karir di dalam perusahaan maka perusahaan tidak dapat mengelola karir

dan mengembangkannya dengan baik. Berdampak kepada karyawan yang mengalami frustasi kerja, yang berakibat penurunan bagi prestasi kerja karyawannya.

Motivasi kerja juga memiliki peranan penting yang akan berpengaruh kepada prestasi kerja karyawannya. Karena motivasi kerja akan dijadikan acuan atau dorongan bagi karyawannya untuk lebih meningkatkan prestasi kerja sesuai bidangnya. Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi/perusahaan sering kali para karyawan memerlukan motivasi untuk mencapai tujuan tersebut.

Perilaku-perilaku individu dalam berorganisasi dapat menjadi tolok ukur bagi karyawannya untuk mencapai keberhasilan. Perilaku yang muncul akan memperlihatkan besarnya motivasi dan kemampuan yang dimiliki. Karyawan yang memiliki sikap dan perilaku positif terhadap situasi kerja yang terjadi di lingkungan kerjanya akan menunjukan motivasi kerja yang tinggi, dan sebaliknya karyawan yang tidak memiliki sikap dan perilaku negatif akan menunjukan motivasi kerja yang rendah.

Faktor lainnya yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan adalah disiplin kerja. Karyawan yang disiplin mematuhi *Standard Operational Prosedure* (SOP) akan menghasilkan hasil kerja yang berkualitas dan rapi sesuai dengan standar kerja yang di inginkan perusahaan. Sementara karyawan yang mematuhi waktu kerja, maka secara kuantitas hasil kerjanya akan jauh lebih baik. Jadi mental disiplin ikut berperan meningkatkan prestasi kerja karyawan yang bersangkutan.

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi/perusahaan adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan

tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi karyawan yang akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Jika lingkungan kerja semuanya disiplin, maka seorang karyawan akan ikut disiplin, tetapi jika lingkungan kerja organisasi/perusahaan tidak disiplin maka seorang karyawan juga akan ikut tidak disiplin. Untuk itu sangat sulit bagi lingkungan kerja yang tidak disiplin tetapi ingin menerapkan kedisiplinan pegawai, karena lingkungan kerja akan menjadi panutan bagi para karyawannya.

PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk, merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang pembiayaan (*leasing*) kendaraan dan diklaim sebagai leading company. PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk, cabang Ciledug sebagai salah satu kantor perwakilan didaerah dengan segmentasi kendaraan roda dua, tentu saja harus memiliki karyawan dengan prestasi kerja yang baik demi mempertahankan dan meningkatkan keberhasilan perusahaan.

Berdasarkan hasil pra survey di PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk, cabang Ciledug masih banyak ditemukan permasalahan yang menyebabkan menurunnya prestasi kerja karyawan yang belum tercapai secara optimal. Bila dilihat dari kuantitas hasil kerja karyawan melalui pembiayaan kendaraan roda dua, PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk, belum mencapai target di setiap tahunnya dan masih mengalami penurunan pada pembiayaan kendaraan roda dua yang dilakukan oleh perusahaan. Berikut ini adalah tabel pembiayaan kendaraan roda dua di tahun 2014 dan 2015:

Tabel 1.1

Pembiayaan Kendaraan Roda Dua

NO	BULAN	TAHUN 2014	TAHUN 2015
1	JANUARI	1591	1417
2	FEBRUARI	1841	1620
3	MARET	2156	1611
4	APRIL	2263	1317
5	MEI	2270	1700
6	JUNI	1879	1639
7	JULI	1895	1202
8	AGUSTUS	1770	1626
9	SEPTEMBER	1864	1725
10	OKTOBER	1896	1616
11	NOVEMBER	1728	1525
12	DESEMBER	2053	1740
TOTAL		23206	18738
Pencapaian pertahun		50000	50000

Sumber: PT.Adira Dinamika Multi Finance Tbk. cabang ciledug

Dari hasil tabel diatas dapat dilihat bahwa volume pembiayaan kendaraan roda dua yang dianggap sebagai hasil dari prestasi kerja karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk, mengalami penurunan selama dua tahun terakhir, dengan dibuktikan menurunnya pembiayaan roda dua di tahun 2014 dengan kuantitas 23.206 sampai

dengan tahun 2015 dengan kuantitas 18.738 yang tidak sesuai target. PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Ciledug memiliki target pembiayaan kendaraan roda dua pertahunnya dengan kuantitas sebesar 50.000 pencapaian disetiap tahunnya.

Dilihat dari aspek kualitas hasil kerja, masih banyaknya nasabah yang menunggak kredit hingga perusahaan harus melakukan penarikan terhadap kendaraan bermotor roda dua karena tunggakan nasabah lebih dari dua bulan.

Berdasarkan pra survey, permasalahan yang terjadi dalam aspek prestasi kerja karyawan di PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk, yang dipengaruhi faktor pengembangan karir. Ternyata masih kurangnya perusahaan untuk melakukan pengadaan promosi jabatan terhadap karyawan, sehingga karyawan tidak memiliki kesempatan untuk memperluas atau mengembangkan pengetahuan serta pengalaman kerjanya dan salah satunya sebagai daya dorong bagi karyawan lainnya untuk berprestasi dibidangnya masing-masing. Selain pengembangan karir, faktor motivasi pun menjadi berpengaruh terhadap karyawan. Membuat karyawan tidak memiliki semangat atau dorongan kerja sehingga pencapaian dalam target pembiayaan mengalami penurunan. Faktor disiplin juga berdampak kepada karyawan, karyawan pun menjadi tidak menghargai waktu bekerja. Seperti masih adanya karyawan yang terlambat masuk kerja, pulang kerja lebih awal dari jam kerja dan bahkan tidak hadir pada hari kerja.

Penelitian dengan menggunakan variabel pengembangan karir, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja sudah banyak dilakukan, salah satunya yang dilakukan oleh Dwi Wahyuni dkk (2014) dengan hasil penelitian yang menunjukkan

bahwa faktor pengembangan karir mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja PT. Astra Intenasional Tbk, Daihtsu Malang.

Pengaruh disiplin kerja yang dilakukan oleh Ermaneti (2014) yaitu dengan penelitian adanya pengaruh disiplin kerja secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada Satuan Kerja Pengembangan Kawasan Pemukiman Sumatera Barat.

Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Melti Luviansi dkk (2012) dengan hasil bahwa variabel motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada Universitas Palangka Raya. Karena masih adanya hasil perbedaan dari hasil penelitian terdahulu dengan variabel pengembangan karir, motivasi kerja, dan disiplin kerja (variabel independen) terhadap prestasi kerja karyawan (variabel dependen), maka penelitian tersebut masih perlu dilakukan.

Berdasarkan uraian latar belakang, peneliti tertarik dengan judul **"Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk, Cabang Ciledug".**

UNIVERSITAS SATYA NEGARA INDONESIA
YAYASAN ABDI KARYA

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka dapat dirumuskan pokok masalah dari penelitian yang dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap prestasi kerja karyawan?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan?
3. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan?
4. Apakah terdapat pengaruh pengembangan karir, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan?

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan perumusan masalah diatas dan atas ketebatasan yang dimiliki oleh peneliti seperti waktu, biaya, dan pengkajian teori. Untuk itu penelitian ini dibatasi pada masalah yang berkaitan dengan:

1. Objek penelitian ini hanya pada bagian "Marketing PT. Adira Dinamika Multi Finance, Tbk. Cabang Ciledug"
2. Periode pengambilan data penelitian dilaksanakan pada bulan Maret sampai dengan Juni 2016.

1.4 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.4.1 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Pengembangan Karir terhadap Prestasi Kerja Karyawan.

2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan.
4. Untuk mengetahui pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan.

1.4.2 Kegunaan Penelitian

1. Bagi Peneliti

   Diharapkan dapat meningkatkan pemahaman dan menambah wawasan dalam upaya meningkatkan Pengembangan Karir, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Karyawan di PT. Adira Dinamika Multi Finance.

2. Bagi Perusahaan

   Diharapkan dapat memberikan informasi sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam upaya peningkatan Prestasi Kerja karyawan melalui Pengembangan Karyawan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja.

3. Bagi Pihak Lain

   Diharapkan dapat bermanfaat dan menjadi tambahan informasi mengenai pengaruh pengembangan karyawan, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan.

UNIVERSITAS SATYA NEGARA INDONESIA
YAYASAN ABDI KARYA