BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Perkembangan teknologi informasi yang sangat pesat telah membawa perubahan terhadap pola hidup masyarakat Indonesia. Perubahan pola tersebut terjadi disemua bidang baik sosial, budaya, ekonomi maupun bidang lainnya. Perkembangan teknologi informasi tersebut ditandai dengan berkembangnya teknologi internet.

Peranan internet dalam teknologi informasi telah digunakan untuk mengembangkan industri keuangan melalui modifikasi dan efisiensi layanan jasa keuangan yaitu dikenal dengan istilah *Finansial Technology* atau *Fintech*. *Fintech* memiliki banyak jenis antara lain antara lain *startup* pembayaran, peminjaman (*lending*), perencanaan keuangan (*personal finance*), investasi ritel, pembiayaan (*crowdfunding)*, remitansi, riset keuangan dan lain lain. *Fintech* jenis pinjam-miminjam uang berbasis teknologi atau *peer to peer lending* (*P2P-lending*) merupakan jenis *fintech* yang tumbuh pesat di Indonesia.

Layanan Pinjam Meminjam Uang Berbasis Teknologi atau *P2P-lending* adalah penyelenggaraan layanan jasa keuangan untuk mempertemukan pemberi pinjaman dengan penerima pinjaman dalam rangka melakukan perjanjian pinjam meminjam dalam mata uang rupiah secara langsung melalui sistem elektronik dengan menggunakan jaringan internet.

Salah satu perusahaan yang bergerak di bidang jasa keuangan berbasis teknologi yaitu PT. Mitra Usaha Indonesia Group, merupakan perusahaan rintisan *(startup)* teknologi keuangan yang bergerak di bidang *peer-to-peer lending* dan mendukung pertumbuhan pengusaha dan bisnis kecil, serta mendirikan alernatif investasi yang menarik dan terpercaya untuk pemberi pinjaman.

PT. Mitra Usaha Indonesia Group didirikan pada Januari 2016 oleh Reynold Wijaya dan Kelvin Teo. Modalku adalah merek dagang dari PT. Mitra Usaha Indonesia Group. Modalku merupakan *platform online* pertama di Indonesia yang menghubungkan antara Usaha Kecil dan Menengah (UKM) dengan pemberi pinjaman yang mencari alternatif investasi terjangkau dan menarik.

Jasa keuangan berbasis teknologi yang didirikan PT. Mitra Usaha Indonesia Group ini terletak di Jakarta Barat, hingga saat ini PT. Mitra Usaha Indonesia Group beralamatkan di Jl. Panjang Blok X No.1, Kedoya Utara, Kebon Jeruk, Jakarta Barat.

Menurut hasil pengamatan dan observasi peneliti, terdapat beberapa permasalahan yang terjadi pada PT. Mitra Usaha Indonesia Group yang berkaitan dengan kinerja karyawan, hal ini yang perlu diperhatikan oleh PT. Mitra Usaha Indonesia Group dalam memberikan kenyamanan kepada karyawan untuk melaksanakan tanggung jawab perusahan yang telah diberikan.

Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya sangat di tentukan oleh sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Oleh karena itu sumber daya manusia merupakan aset yang harus di tingkatkan secara efektif dan efisien sehingga akan terwujud kinerja yang optimal. Untuk mencapai tujuan yang

dimaksud, organisasi dalam hal ini perusahaan harus mampu menciptakan situasi dan kondisi yang mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan kemampuan dan ketrampilan secara optimal, khususnya dalam hal kinerja.

Kinerja yang baik merupakan kinerja optimal, yaitu kinerja yang mendukung tercapainya tujuan organisasi. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi PT. Mitra Usaha Indonesia Group, oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan perusahaan, tergantung pada kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Berdasarkan pengamatan dan obsevasi peneliti terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Usaha Indonesia Group terdapat mengalami penurunan. Kinerja karyawan belum sesuai dengan yang diharapkan pihak manajemen perusahaan. Salah satu kinerja karyawan yang difokuskan adalah kinerja sales yang terlampir dalam sebuah laporan yaitu *sales pipeline*. *Sales pipeline* adalah sebuah konsep penjualan yang dianalogikan seperti sebuah pipa (*pipeline* adalah jaringan pipa). Berbagai nama kontak yang telah ada diproses dengan konsep sales pipeline sehingga apakah calon *client* ini memenuhi syarat untuk menjadi seorang pelanggan.

Tabel 1.1

Data PT. Mitra Usaha Indonesia Group

Periode Mei – Agustus 2018

SALES	PENYALURAN PINJAMAN TAHUN 2018							
	MEI		JUNI		JULI		AGUSTUS	
	PEMINJAM	DI SETUJUI*	PEMINJAM	DI SETUJUI*	PEMINJAM	DI SETUJUI*	PEMINJAM	DI SETUJUI*
1	0	Rp0	1	Rp2,000	0	Rp0	0	Rp0
2	2	Rp690	1	Rp800	2	Rp800	2	Rp300
3	2	Rp450	0	Rp0	2	Rp280	1	Rp250
4	1	Rp175	0	Rp0	0	Rp0	0	Rp0
5	1	Rp800	0	Rp0	0	Rp0	0	Rp0
TOTAL	6	Rp2,115	2	Rp2,800	4	Rp1,080	3	Rp550

Catatan * Dalam Bentuk Jutaan

Sumber: Data *Sales Pipeline* PT. Mitra Usaha Indonesia Group (2018)

Berdasarkan dari tabel 1.1 tersebut penyaluran pinjaman tahun 2018 di PT. Mitra Usaha Indonesia Group pada bulan Mei dan Juni mengalami peningkatan sedangkan pada bulan Juli dan Agustus mengalami penurunan, sehingga menyebabkan hasil yang kurang baik dan memuaskan bagi perusahaan maupun karyawan itu sendiri. Hal ini tidak lepas dari perihal disiplin kerja karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab yang diberikan.

Disiplin kerja merupakan sebuah titik awal dari segala kesuksesan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Tujuan organisasi agar semua yang ada dalam perusahaan tersebut mentaati setiap tata tertib yang berlaku. Disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari tingginya kesadaran para karyawan dalam mematuhi peratutran dan tata tertib yang berlaku, besarnya tanggung jawab akan tugas masing-masing serta meningkatkan efisiensi dan kepuasan kerja para karyawan PT. Mitra Usaha Indonesia Group.

Berdasarkan pengamatan dan obsevasi peneliti terhadap karyawan PT. Mitra Usaha Indonesia Group dimana terdapat kondisi yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah lebih terkait dengan masalah kehadiran atau absensi dimana karyawan yang seharusnya masuk jam kerja pukul 08:00 sampai dengan pukul 17:00 tapi masih banyak yang tidak hadir atau datang dengan jam kerja semaunya, kedispilinan karyawan pada PT. Mitra Usaha Indonesia Group masih kurang ditaati oleh para karyawan. Sehingga dijumpai berbagai pelanggaran disiplin kerja oleh karyawan yang berdampak tidak adanya peraturan untuk datang tepat waktu. Sehingga masalah ini akan sulit menyelesaikannya dan berlarut-larut.

Hal ini sering terjadi karena kurangnya pengendalian kontrol internal yang dilakukan oleh atasan langsung dan kurangnya kesadaran karyawan PT. Mitra Usaha Indonesia Group dengan tingkat absensi karyawan setiap bulan seperti yang ditujukan pada tabel absensi karyawan berikut ini:

Tabel 1.2

Data PT. Mitra Usaha Indonesia Group

Periode Mei – Agustus 2018

Bulan	Absensi			Jumlah ketidakhadiran	jumlah karyawan hadir	Persentase
	Izin	sakit	Cuti			
Mei	10	3	13	26	59	31%
Juni	9	4	14	27	58	32%
Juli	11	10	8	29	56	34%
Agustus	9	10	11	30	55	35%

Sumber: Data *tracking absensi* PT. Mitra Usaha Indonesia Group (2018)

Dari tabel diatas dapat dilihat tingkat kehadiran karyawan PT. Mitra Usaha Indonesia Group dalam waktu 4 bulan terakhir pada tahun 2018 mengalami banyak penurunan secara bertahap. Tingkat ketidakhadiran paling tinggi terjadi pada bulan Agustus dengan persentase ketidakhadiran mencapai 35%.

Kepemimpinan merupakan suatu aspek yang sangat mempengaruhi kinerja karyawan, salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja yaitu dengan kepemimpinan yang baik. Kepemimpinan merupakan sifat dan perilaku untuk mempengaruhi para bawahan dan serta adanya kompensasi kepada karyawan sehingga karyawan PT. Mitra Usaha Indonesia Group dapat bekerja lebih giat dan dalam melakukan tugas-tugasnya.

Menurut pengamatan dan observasi peneliti, kepemimpinan CEO PT Mitra Usaha Indonesia Group belum menerapkan fungsi kepemimpinan secara optimal untuk memimpin bawahannya. Pelaksanaan peraturan yang belum tegas dalam mengambil keputusan, serta masih kurangnya pengarahan, dan bimbingan dari pemimpin kepada karyawan dalam memberikan tugas. Pemimpin masih kurang memperhatikan kemampuan individu dalam memberikan tugas kepada karyawan, karena menganggap bahwa tugas yang diberikan dapat dilaksanakan oleh semua karyawan.

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Program kompensasi mencerminkan upaya orgasnisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia yang dimiliki. Pemberian kompensasi yang baik akan mendorong karyawan akan bekerja dengan baik dan produktif

Menurut pengamatan dan observasi peneliti, yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam proses bekerja yaitu kompensasi. Berikut adalah tabel data kompensasi karyawan PT. Mitra Usaha Indonesia Group:

Tabel 1.3

Data Kompensasi Karyawan PT. Mitra Usaha Indonesia Group

Periode 2016-2018

Tahun	Rincian Penghasilan	Jabatan	Kompensasi	UMP Jakarta
2016	Gaji Pokok: Rp. 3. 100.000 bersih perbulan Insentif kehadiran : Rp. 210.000 Bonus: tunjangan kesehatan	Staf	Rp. 3.310.000	Rp.3.100.000
2017	Gaji Pokok : Rp. 3.360.000 kotor perbulan Insentif kehadiran : - Bonus: Tunjangan kesehatan	Staf	Rp. 3.360.000	Rp.3.355.750
2018	Gaji Pokok : Rp. 3. 650.000 kotor perbulan Insentif kehadiran : - Bonus: Tunjangan kesehatan	Staf	Rp. 3.650.000	Rp.3.648.035

Sumber: *Kontrak Kerja Karyawan* PT. Mitra Usaha Indonesia Group

Dari data tabel 1.2 diatas, kompensasi yang diberikan PT. Mitra Usaha Indonesia Group kepada karyawan berupa gaji pokok dan bonus kesehatan sesuai yang diharapkan, akan tetapi tidak adanya insentif kehadiran pada tahun 2017 dan 2018 membuat para karyawan tidak disiplin dalam hal tanggung jawab pekerjaan yang di berikan pemimpin. Kompensasi yang menarik dapat memotivasi dan meningkatkan produktifitas kinerja karyawan. Oleh karena itu besarnya kompensasi yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

. Berdasarkan uraian fenomena diatas maka judul yang di pilih dalam penelitian adalah: **Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Usaha Indonesia Group.**

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka masalah penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Usaha Indonesia Group?
2. Apakah Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Mitra Usaha Indonesia Group?
3. Apakah Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja PT. Mitra Usaha Indonesia Group?
4. Apakah Disiplin Kerja, Kepemimpinan, dan Kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Usaha Indonesia Group?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah maka yang menjadi tujuan penelitian penelitian ini sebagai berikut:

a. Untuk Mengetahui apakah Disiplin kerja berpengaruh siginifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Usaha Indonesia Group.
b. Untuk Mengetahui apakah Kepemimpinan berpengaruh siginifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Usaha Indonesia Group.

c. Untuk Mengetahui apakah Kompensasi berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Usaha Indonesia Group.

d. Untuk Mengetahui apakah Disiplin kerja, Kepemimpinan Dan Kompensasi berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Usaha Indonesia Group.

2. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat secara teoritis dan praktis, untuk:

a. Pekerja.

Diharapkan menjadi masukan bagi pekerja/karyawan untuk meningkatkan kinerja, disiplin kerja dan mengikuti arahan pimpinan untuk tujuan organisasi

b. Perusahaan

Diharapkan dapat memberikan informasi sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai melalui peningkatan kepemimpinan, kompensasi dan di siplin kerja.

UNIVERSITAS SATYA NEGARA INDONESIA
YAYASAN ABDI KARYA

c. Pemerintah

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan saran khusus dalam hal sistem manajemen SDM dalam hal yang berhubungan antara disiplin kerja, kepemimpinan dan kompensasi pada kinerja pegawai.

d. Penulis.

Diharapkan mampu menambah pengetahuan dan wawasan pada dunia kerja dan memperluas pengetahuan terutama yang berhubungan antara disiplin kerja, kepemimpinan dan kompensasi pada kinerja pegawai.

e. Pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan para pembaca agar dapat diterapkan sebagai bahan pertimbangan dalam dunia kerja.

UNIVERSITAS SATYA NEGARA INDONESIA
YAYASAN ABDI KARYA