

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (goals) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. Manajemen sumber daya manusia didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia bukan mesin juga bukan semata menjadi sumber daya bisnis. Unsur utama manajemen sumber daya manusia adalah manusia.

Organisasi identik dengan individu ataupun sekelompok individu yang terstruktur dan sistematis yang tergabung dalam suatu sistem. Organisasi merupakan wadah untuk sekelompok individu untuk berinteraksi dalam wewenang tertentu. Berbagai upaya dilakukan untuk meningkatkan suatu kinerja organisasi yang berguna untuk mencapai tujuan yang di harapkan dan hasil yang memuaskan.

Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam setiap kegiatan sebuah organisasi/perusahaan. Pentingnya sumber daya manusia dalam kegiatan menjalankan suatu mekanisme kerja yang efektif dan efisien, disebabkan karena pemimpin dan karyawan merupakan subyek dalam setiap aktifitas sebuah perusahaan. Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuan bagi perusahaan. Sumber daya manusia mempunyai

peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Hal ini berkaitan dengan kompetensi yang harus dimiliki oleh sumber daya manusia yang berkualitas untuk dapat mencapai tujuan perusahaan.

Setiap organisasi selalu berusaha untuk dapat mencapai tujuan. Salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia memiliki peran sebagai subjek pelaksanaan kegiatan dan kebijakan operasional suatu organisasi, perusahaan, badan ataupun sejenisnya.

BFI adalah perusahaan pembiayaan terlama di Indonesia sekaligus menjadi perusahaan pembiayaan pertama yang mencatatkan sahamnya di Bursa Efek Jakarta dan Bursa Efek Surabaya (sekarang disebut Bursa Efek Indonesia atau "BEI"). Perusahaan melakukan go public pada Mei 1990 dengan kode saham BFIN. BFI memiliki jaringan pemasaran terbesar di nusantara, dengan 205 kantor cabang dan 62 gerai yang tersebar di 33 dari 34 provinsi di Indonesia, dan didukung lebih dari 7.000 karyawan. Hal ini dikaitkan dengan kompetensi yang harus dimiliki oleh sumber daya manusia yang berkualitas untuk mencapai tujuan perusahaan.

Pentingnya produktivitas dalam peningkatan kegiatan perusahaan disadari oleh pemimpin dan karyawannya, melalui perbaikan-perbaikan kerja yang dilakukan dengan harapan dapat mencapai produktivitas yang tinggi. Menurut Edy Sutrisno (2016:99) Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif, suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan, masukan

sering di batasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk dan nilai.

Oleh karena itu sebagai perusahaan pendanaan sepeda motor PT. BFI Finance yang sudah go public ini berupaya memberikan pelayanan yang terbaik serta berkualitas bagi nasabahnya agar tetap bertahan dalam persaingan, sumber daya manusia di perusahaan di PT. BFI Finance ini perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tujuan perusahaan. Keseimbangan tersebutlah merupakan kunci utama dari perusahaan ini agar dapat terus berkembang secara produktif.

Perusahaan mempunyai nilai-nilai inti yang harus dipahami dengan baik dan ditegakkan sebagai budaya perusahaan. Nilai-nilai dasar ini dikenal sebagai "GREAT", yang merupakan singkatan Giat memperbaiki diri secara berkesinambungan, Realisasikan saling menghormati dan peduli, Ekstra layanan kepada pelanggan internal dan eksternal, absolut dan integritas, dan Tim kerja yang solid dan saling percaya. Pemahaman dan kepatuhan akan budaya perusahaan sangat penting untuk mempertahankan pertumbuhan dan perkembangan perusahaan. Menurut Moorhead dan Griffin (2010:321) kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit mencapai tujuan organisasi. Jika seorang pemimpin berusaha untuk mempengaruhi perilaku orang lain, maka orang tersebut perlu memikirkan gaya kepemimpinannya.

Selain dari faktor kepemimpinan, faktor lain adalah motivasi yang diberikan kepada karyawan. Karyawan dapat melaksanakan tugasnya secara maksimal antara lain ditentukan oleh motivasi yang mendorong karyawan tersebut bekerja dengan tekun. Menurut Moorhead dan Griffin (2010:86) motivasi adalah serangkaian kekuatan yang menyebabkan orang untuk terlibat dalam suatu perilaku, bukan beberapa perilaku lainnya.

Keberhasilan perusahaan juga ditentukan oleh faktor-faktor internal perusahaan seperti kualitas sumber daya manusia/karyawan yang berkualitas yang mempunyai daya saing tinggi, unsur-unsur yang mempengaruhi kualitas karyawan salah satunya ialah sistem operasional disiplin kerja yang diterapkan secara konsisten oleh para karyawan pada perusahaan.

Menurut Veithzal dan Ella (2009:825) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Vico Wenti Rumodor (2013), dengan judul penelitian “Motivasi, Disiplin kerja dan Kepemimpinan terhadap Produktivitas kerja pada badan Kepegawain dan Diklat Daerah Minahasa Selatan”. Menyimpulkan bahwa secara simultan Motivasi, Disiplin kerja dan Kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas kerja pada Badan Kepegawain dan Diklat di Minahasa Selatan, sedangkan secara parsial variabel Motivasi, Disiplin Kerja dan Kepemimpinan berpengaruh positif.

Margareta E. Harimisa (2013) dengan judul penelitian “Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Produktivitas kerja pegawai di kantor kecamatan Sario kota Manado” dari hasil penelitian mengatakan bahwa kepemimpinan dan motivasi terhadap produktivitas berpengaruh secara simultan terhadap signifikan Produktivitas kerja.

Mario Indra Salim dan Eddy M. Sutanto (2013) dengan judul penelitian “Pengaruh Kepuasan pada sistem bonus, Komitmen Organisasional dan Motivasi kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan PT Indra Jaya Banjarmasin” dari hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Indara jaya Banjarmasin, sedangkan kepuasan pada sistem bonus dan motivasi kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Indara jaya Banjarmasin baik secara parsial maupun simultan.

Berdasarkan fenomena yang terjadi dalam penjelasan latar belakang serta dari hasil penelitian-penelitian terdahulu, maka peneliti mengajukan model penelitian dengan judul **“PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA pada Karyawan PT. BFI Finance cabang Jakarta Barat”**

1.2 Perumusan masalah

Berdasarkan permasalahan dalam latar belakang penelitian tersebut, maka dirumuskan suatu pertanyaan penelitian sebagai berikut :

- a) Apakah terdapat pengaruh variabel Motivasi terhadap Produktivitas Kerja PT. BFI Finance?
- b) Apakah terdapat pengaruh variabel Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada PT. BFI Finance?
- c) Apakah terdapat pengaruh variabel Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja pada PT. BFI Finance?
- d) Apakah terdapat pengaruh variabel Motivasi, Disiplin Kerja, Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja pada PT. BFI Finance?

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan uraian pada latar belakang dan perumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas kerja pada PT. BFI Finance
2. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas pada PT. BFI Finance

3. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja pada PT. BFI Finance
4. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja pada PT. BFI Finance

1.3.2 Kegunaan penelitian

1. Bagi Perusahaan

Untuk membantu dalam memberikan informasi mengenai faktor-faktor Motivasi, Disiplin Kerja dan Kepemimpinan yang dapat mempengaruhi Produktivitas kerja karyawan yang dapat membantu para pimpinan mengambil kebijakan untuk berusaha memenuhi keinginan-keinginan dan faktor-faktor dan sekaligus Produktivitas kerja perusahaan itu sendiri.

2. Bagi Civitas Akademika

Dapat menambah referensi dan masukan bagi pihak-pihak yang bersangkutan dan memerlukan informasi mengenai Motivasi, Disiplin Kerja dan Kepemimpinan terhadap Produktivitas kerja karyawan, khususnya bagi jurusan manajemen.

3. Bagi Penulis

Agar dapat lebih memahami dan mencoba untuk menerapkan ilmu yang pernah penulis terima untuk mempraktekkannya langsung ke lapangan kerja, khususnya bagi mata kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia.

