

BAB I

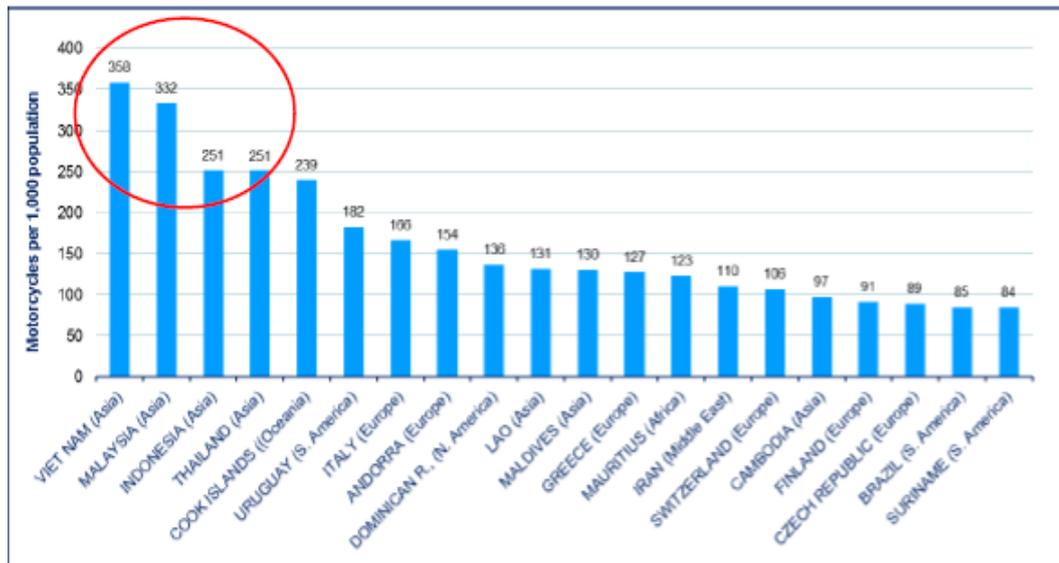
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Manusia merupakan sumber daya terpenting dalam suatu perusahaan, tanpa aspek manusia sulit kiranya perusahaan untuk mengembangkan misi dan tujuan yang telah ditetapkan. Secanggih apapun peralatan dan perangkat yang ada di perusahaan tersebut, apabila tidak ditunjang dengan sumber daya manusia untuk mengendalikan serta mengoperasikannya, maka peralatan dan perangkat tersebut tidak mungkin dapat bekerja sesuai dengan fungsinya.

Perusahaan dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan perusahaan. Karyawan merupakan asset utama perusahaan dan mempunyai peran yang strategis didalam perusahaan yaitu sebagai pemikir, perencana dan pengendali aktivitas perusahaan.

Industri kendaraan sepeda motor nasional menunjukkan pertumbuhan yang cukup signifikan bahkan mendominasi penggunaan moda transportasi di Indonesia. Bahkan tingkat kepemilikan sepeda motor membawa nama Indonesia menempati urutan ke-3 di Asia, seperti data yang dilansir oleh AISI (Asosiasi Industri Sepeda motor Indonesia).



Sumber: Global Status Report on Road Safety, WHO 2016

Gambar 1.1 Tingkat Kepemilikan Sepeda Motor

Tingginya minat dan penggunaan sepeda motor ini ditunggangi oleh beberapa faktor selain karena kebutuhan mobilitas yang lebih tinggi dibandingkan dengan jenis transportasi darat lainnya. Berikut merupakan gambaran mengenai beragam alasan yang mendasari masyarakat Indonesia lebih memilih sepeda motor:

1. Kredit murah dan *Down Payment* ringan dengan syarat mudah
2. Kondisi *mass transportation* yang tidak layak, tidak memadai bahkan sangat memprihatinkan
3. Mobilitas tinggi akibat tata ruang yang tidak teratur
4. Perolehan Surat Izin Mengemudi (SIM) mudah
5. Hemat biaya dan waktu yang fleksibel
6. Tingkat konsumerisme, ego dan gengsi tinggi

Harga kendaraan roda dua yang terjangkau dan kebijakan kredit murah dengan *down payment* ringan serta syarat yang mudah, masih menjadi alasan utama yang mendasari tingginya tingkat kepemilikan dan penggunaan kendaraan roda dua di Indonesia.

Perusahaan pembiayaan (*leasing*) membuat tingkat persaingan untuk menjangkau konsumen menjadi lebih ketat namun disisi lain, CMO cenderung dituntut untuk tetap mampu memenuhi target penjualan yang dibebankan oleh perusahaan. Sehingga tidak jarang di lapangan terjadi penyalahgunaan wewenang untuk kepentingan pribadi dengan memanipulasi data pemohon agar tuntutan kuantitas pemohon kredit yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada CMO terpenuhi tanpa menghiraukan kualitas pemohon kredit tersebut.

Kejadian tersebut banyak membuat perusahaan pembiayaan harus menanggung kerugian akibat resiko yang timbul dari kenakalan para CMO. Kerugian tersebut dapat berupa *financial* ataupun pertaruhan nama baik dan kredibilitas perusahaan. Sehingga tidak asing apabila banyak kredit macet yang pada akhirnya akan mengganggu kemampuan permodalan *leasing* tersebut.

PT. Wahana Ottomitra Multiartha Tbk (*WOMFinance*) didirikan pada 1982 dengan nama PT Jakarta Tokyo Leasing yang bergerak di bidang pembiayaan sepeda motor, khususnya pembiayaan untuk sepeda motor merek Honda. Perseroan mengubah nama menjadi PT. Wahana Ottomitra Multiartha pada 2000 sejalan dengan transformasi bisnis yang dilakukan. Perseroan terus mengalami perkembangan dan tidak lagi hanya melayani pembiayaan sepeda motor merek

Honda, tapi juga sepeda motor merek Jepang lainnya, seperti Yamaha, Suzuki dan Kawasaki.

Terdapat sekitar 134 *leasing* yang terdaftar dalam Asosiasi Perusahaan Pembiayaan Indonesia. Berikut peringkat perusahaan pembiayaan (*multifinance*) kelompok asset Rp. 2 Triliun sampai < Rp. 5 Triliun di Indonesia menurut Indonesia *Multifinance Award* (IMA) ke-4 di akhir bulan Desember 2016.

Tabel 1.1
Peringkat Perusahaan Pembiayaan Menurut Indonesia *Multifinance Award* (IMA) 2016

No.	Nama Perusahaan / <i>Company Name</i>
1.	PT. Radana Bhaskara Finance, Tbk
2.	PT. Toyota Astra Financial Services
3.	PT. Sinar Mas Multifinance
4.	PT. Federal International Finance
5.	PT. Indomobil Finance Indonesia
6.	PT. BCA Finance
7.	PT. Wahana Ottomitra Multiartha, Tbk
8.	PT. Batavia Prosperindo Finance, Tbk
9.	PT. Indosurya Inti Finance
10.	PT. Bima Multi Finance

Sumber: IMA 2016

Berdasarkan Tabel 1.1 menunjukkan bahwa PT. Wahana Ottomitra Multiartha, Tbk (*WOMfinance*) berada pada peringkat ke-7 yang memperlihatkan bahwa prestasi kerja *WOMfinance* belum optimal yang mungkin berasal dari pencapaian di sektor keuangan, pemasaran, operasional ataupun kinerja karyawan itu sendiri, dan bahkan kinerja *WOMfinance* menurun dari 10 tahun terakhir.

Keberhasilan *WOMfinance* akan sangat dipengaruhi oleh prestasi kerja karyawan yang diimbangi dengan sistem SDM yang baik. Karena, betapapun sempurnanya aspek teknologi dan pemasaran, tanpa aspek manusia maka tujuan-tujuan strategik perusahaan akan sulit dapat tercapai. Karena suatu perusahaan

terdiri dari sekelompok orang yang bekerja sama untuk suatu kepentingan bisnis dan profesi.

Penilaian prestasi kerja karyawan merupakan bagian penting dari seluruh proses keorganisasian karyawan. Pentingnya penilaian prestasi kerja yang rasional dan diterapkan secara objektif terlihat pada kepentingan karyawan maupun organisasi. Prestasi kerja perusahaan WOMfinance pada tahun 2016 dapat dilihat melalui rekap *Key Performance Indicator* (KPI) dari seluruh sektor jabatan pada *business unit 3* regional Jawa Barat, yang rata-rata kategori prestasinya masih berada pada kategori “*need improvement*” dengan *score* ($1,5 = <score < 3$). Bahkan hanya satu cabang yang masuk ke dalam kategori “*on target low*”, yakni cabang Garut dengan *score* 3,03. Berikut rekap *Key Performance Indicator* (KPI) BU3 2016 :

Tabel 1.2
Rekap Key Performance Indicator (KPI) Business Unit 3 End Year

No	Business Unit	Opening Date	Kelas Cab. [002-SKD-OPRS2015]	Key Performance Indicator (KPI) August s.d December 2016					Keterangan KPI
				Aug	Sept	Oct	Nov	Dec	
1	BANDUNG 2	05/01/04	A	1.70	1.59	1.65	1.62	1.62	<i>Need Improvement</i>
2	BOGOR	01/04/02	B	1.75	1.82	1.92	1.88	1.93	<i>Need Improvement</i>
3	CIANJUR	01/04/05	C	2.23	1.76	1.65	1.90	2.06	<i>Need Improvement</i>
4	CILEUNGSI	01/10/03	A	1.66	1.58	1.84	1.97	2.04	<i>Need Improvement</i>
5	CIMAHI	01/09/08	C	1.42	1.48	1.60	1.63	1.65	<i>Need Improvement</i>
6	CIREBON	01/06/04	B	1.72	1.44	1.51	1.47	1.53	<i>Need Improvement</i>
7	GARUT	01/04/05	D	3.13	3.11	3.05	2.87	3.03	<i>On Target Low</i>
8	JATIBARANG	01/04/05	B	2.03	1.91	1.96	1.97	2.16	<i>Need Improvement</i>
9	KUNINGAN	01/09/08	C	1.73	1.97	2.08	1.97	1.97	<i>Need Improvement</i>
10	LEUWILIANG	15/06/10	B	1.72	1.53	1.53	1.70	1.70	<i>Need Improvement</i>
11	MAJALENGKA	01/03/11	D	2.02	1.76	1.88	1.97	2.15	<i>Need Improvement</i>
12	PURWAKARTA	01/09/08	C	1.89	1.74	1.79	1.79	1.84	<i>Need Improvement</i>
13	SUBANG	10/10/03	C	1.73	1.59	1.68	1.72	1.72	<i>Need Improvement</i>
14	SUKABUMI	01/06/05	B	2.47	2.31	1.78	1.81	1.66	<i>Need Improvement</i>
15	SUMEDANG	23/03/05	D	2.09	1.52	1.68	1.56	1.96	<i>Need Improvement</i>
16	TASIKMALAYA	20/11/03	C	1.78	1.54	1.65	1.57	1.76	<i>Need Improvement</i>

Sumber: WOMfinance BU 3 Regional Jawa Barat, Data diolah

Tabel 1.3
Kategori Prestasi Berdasarkan Skor

<i>Score</i>	<i>Performance Category</i>
$Score < 1,5$	<i>Unacceptable</i>
$1,5 = < Score < 3$	<i>Need Improvement</i>
$3 = < Score < 3,25$	<i>On Target Low</i>
$3,25 = < Score < 3,5$	<i>On Target Medium</i>
$3,5 = < Score < 4$	<i>On Target High</i>
$4 = < Score < 4,5$	<i>Exceed Target</i>
$Score \geq 4,5$	<i>Exceptional</i>

Sumber: WOMfinance BU 3 Regional Jawa Barat

Berdasarkan Tabel 1.3 mengenai *key performance indicator* PT Wahana Ottomitra Multiartha, Tbk (WOMfinance) Regional Jawa Barat belum optimal dengan kategori “*need improvement*” antara *score* 1,5-3.

Faktor yang mempengaruhi prestasi kerja menurut Mangkunegara (2013:133) yaitu konflik kerja, stress kerja, disiplin kerja, pengembangan karir dan kompetensi, selain itu faktor motivasi yang terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi kondisi kerja. Berikut data yang diperoleh penulis mengenai faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan WOMFinance:

Tabel 1.4
Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja di PT. WOM Finance Tbk

Variabel (Prestasi Kerja)						
No	Unsur yang dinilai	Jawaban (F)				
		SP	P	KP	TP	STP
1	Konflik Kerja	8	13	6	2	1
2	Stress Kerja	6	14	8	2	-
3	Disiplin Kerja	14	7	6	3	-
4	Pengembangan Karir	9	11	7	2	1
5	Kompetensi	8	8	11	3	-
6	Motivasi	12	11	7	-	-

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra-survei (2017)

Keterangan:

SP : Sangat Penting

P : Penting

KP : Kurang Penting

TP : Tidak Penting

STP : Sangat Tidak Penting

Berdasarkan Tabel 1.4 dapat diketahui bahwa tanggapan karyawan tentang faktor-faktor penting bagi prestasi kerja karyawan diantaranya adalah disiplin kerja dan motivasi kerja. Semua perusahaan pasti mempunyai standar perilaku yang harus dilakukan dalam hubungannya dengan pekerjaan, baik secara tertulis maupun tidak, dan menginginkan para karyawan untuk mematuhi sebagai upaya untuk meningkatkan prestasinya, tetapi dalam kenyataannya sering terjadi karyawan sebagai manusia mempunyai kelemahan, diantaranya masalah kedisiplinan. Berikut data yang diperoleh penulis mengenai disiplin kerja adalah sebagai berikut :

Tabel 1.5
Rekapitulasi Absensi Karyawan di PT. WOM Finance Tbk Bulan Januari s/d Juni 2017

Bulan	Keterangan			Jumlah karyawan absen	Jumlah karyawan	Ketidakhadiran karyawan (%)
	Terlambat	Izin	Alpha			
Januari	2	-	1	3	60	5 %
Februari	4	-	-	4	60	7 %
Maret	-	1	2	3	60	5 %
April	2	1	3	6	60	10 %
Mei	3	2	2	7	60	12 %
Juni	3	1	4	8	60	13 %

Presentase = Jumlah karyawan absen : Jumlah karyawan x 100%

Sumber: WOMfinance BU 3 Regional Jawa Barat, Data diolah

Berdasarkan Tabel 1.5 menunjukkan bahwa ketidakhadiran karyawan di PT. Wahana Ottomitra Multiartha, Tbk (WOMfinance) Regional Jawa Barat mengalami kenaikan. Hal ini dapat di buktikan dengan perbandingan ketidakhadiran karyawan yang setiap bulannya naik 2-5%. Kenaikan ketidakhadiran absensi karyawan ini disebabkan karena adanya karyawan yang datang terlambat dan tidak masuk kerja setiap bulannya. Selain itu, banyak

karyawan yang izin untuk urusan keperluan keluarga. Tingginya ketidakhadiran pegawai ini berhubungan dengan prestasi karyawan yang menurun.

Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran norma-norma sosial yang berlaku. Prestasi kerja seseorang dipengaruhi oleh bagaimana keinginan individu tersebut untuk maju dan bersaing dengan yang lain dan tentunya hal ini tercipta karena adanya semangat kerja yang tinggi dalam individu tersebut.

Data sekunder dari perusahaan yang sudah didapat masih kurang untuk penulis jadikan sebagai landasan pelaksanaan penelitian, oleh karena itu dari hasil arahan pembimbing dan dengan tujuan memperkuat penelitian ini maka penulis menggunakan kuesioner untuk mengukur dan mengetahui bagaimana masalah disiplin kerja di *WOMFinance* adalah sebagai berikut :

Tabel 1.6
Disiplin Kerja di PT. WOM Finance Tbk

No	Unsur yang dinilai	Jawaban (F)					Jumlah Skor	Presentase
		SS	S	KS	TS	STS		
1	Kehadiran	5	7	14	3	1	102	68
2	Tingkat Kewaspadaan	4	9	13	2	2	101	67
3	Ketaatan pada standar kerja	6	5	17	1	1	104	69
4	Ketaatan pada peraturan kerja	10	12	6	2	-	120	80
5	Etika Kerja	13	8	7	1	1	121	81
Jumlah Skor Rata-Rata								73

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra-survei (2017)

Berdasarkan Tabel 1.6 dapat dilihat bahwa disiplin kerja di *WOMFinance* yang secara keseluruhan dapat dikatakan masih belum sesuai dengan yang diharapkan. Hal ini menunjukkan masalah dari kehadiran yaitu masih adanya karyawan yang tidak masuk kerja tanpa keterangan. Masalah dari tingkat

kewaspadaan yaitu karyawan yang kurang teliti dalam menjalankan pekerjaan disebabkan kelalaian karyawan dalam bekerja dan masalah dari ketaatan pada standar kerja yaitu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya tidak sesuai dengan pedoman kerja yang diberikan pemimpin serta masih adanya karyawan yang menyelesaikan pekerjaan tidak sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Human Capital *WOMfinance* bahwa masih ada beberapa pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan hasilnya masih kurang maksimal, ada beberapa karyawan yang tidak berada di tempat kerja pada saat jam kerja. Selain itu juga masih ada juga karyawan yang menunda-nunda pekerjaannya atau tugas yang diberikan oleh atasan sehingga tugas tidak selesai sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan dan hal-hal tersebut sehingga merugikan pihak perusahaan.

Menurunnya prestasi kerja di *WOMFinance* dikarenakan rutinitas pekerjaan yang dihadapi karyawan dari waktu ke waktu, jam ke jam relatif membosankan sehingga membuat motivasi kerja karyawan menurun karena karyawan merasa apa yang ia kerjakan tidak ada sesuatu hal yang baru, jika perusahaan dapat menciptakan suasana dan hubungan kerja yang kondusif untuk mendukung aktivitas karyawan, maka karyawan akan dapat meningkatkan prestasi kerja mereka secara maksimal.

Motivasi merupakan faktor yang paling menentukan bagi seorang karyawan dalam bekerja. Motivasi merupakan respon karyawan terhadap sejumlah pernyataan mengenai keseluruhan usaha yang timbul dari dalam diri karyawan agar tumbuh dorongan untuk bekerja dan tujuan yang dikehendaki

tercapai. Perilaku seseorang itu hakikatnya ditentukan oleh keinginannya untuk mencapai beberapa tujuan. Dengan demikian motivasi merupakan pendorong agar seseorang itu melakukan suatu kegiatan untuk mencapai tujuan. Berikut data yang diperoleh penulis mengenai motivasi kerja adalah sebagai berikut :

Tabel 1.7
Motivasi Kerja di PT. WOM Finance Tbk

No	Unsur yang dinilai	Jawaban (F)					Jumlah Skor	Presentase
		SS	S	KS	TS	STS		
1	Kebutuhan Berprestasi	6	8	11	3	2	103	69
2	Kebutuhan Berafiliasi	7	5	10	4	4	97	65
3	Kebutuhan Berkuasa	13	10	5	1	1	123	82
Jumlah Skor Rata-Rata								72

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra-survei (2017)

Berdasarkan Tabel 1.7 dapat dilihat bahwa motivasi kerja di *WOM Finance* yang secara keseluruhan dapat dikatakan masih rendah. Hal ini menunjukkan masalah dari kebutuhan berprestasi yaitu kurangnya kesempatan karyawan untuk mengembangkan potensi yang terdapat di dalam dirinya dan masalah dari kebutuhan berafiliasi yaitu kurangnya keinginan karyawan untuk mengerjakan tugas dengan baik serta kurangnya dorongan karyawan dalam menjalin hubungan dengan karyawan lain dalam bentuk kerjasama maupun persahabatan.

Prestasi kerja karyawan dapat meningkat perlu mendapatkan dorongan motivasi sehingga akan bekerja lebih efektif dan efisien, serta penuh tanggung jawab, selain itu karyawan akan bersungguh-sungguh dalam mentaati peraturan yang berlaku maupun rencana-rencana yang ada di dalam organisasi. Prestasi kerja yang tinggi sangat dibutuhkan perusahaan karena semakin tinggi prestasi kerja

dari masing-masing karyawan dalam perusahaan tersebut, semakin produktif kegiatan yang ada di dalam perusahaan tersebut.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang hasilnya penulis tuangkan kedalam bentuk karya ilmiah skripsi yang berjudul **“Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Prestasi KerjaKaryawan Pada PT. Wahana Ottomitra Multiartha, Tbk (WOMfinance) Regional Jawa Barat”**.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

Merujuk pada cakupan masalah yang terkait dengan ruang lingkup dan latar belakang penelitian, maka dalam penelitian ini penulis mengidentifikasi dan merumuskan masalah sebagai berikut :

1.2.1 Identifikasi Masalah

Sejalan dengan latar belakang penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya dan berpijak pada hasil observasi dan wawancara, maka teridentifikasi beberapa permasalahanya yaitu :

a) Masalah prestasi kerja di WOMFinance yaitu :

1. Semakin menjamurnya perusahaan pembiayaan di Indonesia.
2. Kajian kinerja karyawan (*Key Performance Indicator*) belum optimal dengan kategori “*need improvement*” antara *score* 1,5-3.
3. Hasil pekerjaan kurang maksimal.

b) Masalah disiplin kerja di WOMFinance yaitu :

1. Masih adanya karyawan datang terlambat pada saat masuk kerja.
2. Masih ada karyawan yang meninggalkan ruang kerja saat jam kerja.

3. Masih adanya karyawan yang tidak masuk kerja tanpa keterangan dan ijin urusan keluarga.

c) Masalah motivasi kerja di *WOMFinance* yaitu :

1. Karakteristik pekerjaan yang monoton dan kurang menantang.
2. Kurangnya keinginan dan hasrat pegawai untuk mengerjakan tugas dengan baik.
3. Kurangnya kesempatan karyawan untuk mengembangkan potensi yang terdapat di dalam dirinya.
4. Karyawan merasa kurang diberikan pengakuan dan penghargaan oleh perusahaan.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dapat merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana disiplin kerja di PT. Wahana Ottomitra Multiartha, Tbk (*WOMfinance*) Regional Jawa Barat.
2. Bagaimana motivasi kerja di PT. Wahana Ottomitra Multiartha, Tbk (*WOMfinance*) Regional Jawa Barat.
3. Bagaimana prestasi kerja di PT. Wahana Ottomitra Multiartha, Tbk (*WOMfinance*) Regional Jawa Barat.
4. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja pada PT. Wahana Ottomitra Multiartha, Tbk (*WOMfinance*) Regional Jawa Barat baik secara parsial maupun simultan.

1.3 Tujuan Penelitian

Maksud penulis melakukan penelitian adalah untuk mendapatkan atau mengumpulkan data untuk diolah menjadi informasi yang diperlukan dalam penulisan skripsi yang merupakan salah satu syarat menempuh ujian sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pasundan Bandung. Tujuan penelitian di adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Disiplin kerja di PT. Wahana Ottomitra Multiartha, Tbk (*WOMfinance*) Regional Jawa Barat.
2. Motivasi kerja di PT. Wahana Ottomitra Multiartha, Tbk (*WOMfinance*) Regional Jawa Barat.
3. Prestasi kerja di PT. Wahana Ottomitra Multiartha, Tbk (*WOMfinance*) Regional Jawa Barat.
4. Besarnya pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja pada PT. Wahana Ottomitra Multiartha, Tbk (*WOMfinance*) Regional Jawa Barat baik secara parsial maupun simultan.

1.4 Kegunaan Penelitian

Setelah penelitian ini dilakukan, diharapkan dapat diambil manfaat yang berguna yaitu sebagai berikut :

1.4.1 Kegunaan Teoritis

1. Dalam melakukan penelitian ini, penulis memiliki harapan agar penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan bagi penulis serta menambah ilmu yang didapatkan selama melakukan proses perkuliahan.

2. Penelitian ini juga dapat digunakan sebagai dasar studi untuk perbandingan dan referensi bagi penelitian lain yang sejenis dan diharapkan untuk penelitian yang selanjutnya bisa lebih baik dari penelitian yang telah dilakukan.

1.4.2 Kegunaan Praktis

- a. Bagi penulis

Penelitian ini akan menambah wawasan dan pengetahuan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya pada masalah yang diteliti yaitu pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja dalam meningkatkan prestasi kerja suatu perusahaan.

- b. Bagi PT. Wahana Ottomitra Multiartha, Tbk (*WOMfinance*) Regional Jawa Barat

Penelitian ini diharapkan bisa menghasilkan suatu kesimpulan dan saran-saran terhadap masalah yang dihadapi perusahaan sebagai bahan pertimbangan dalam upaya meningkatkan prestasi kerja karyawan.

- c. Bagi Pihak lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana informasi untuk memperkaya cakrawala berfikir dan sebagai bahan referensi tambahan untuk penelitian ilmiah yang akan dilakukan selanjutnya.