

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada dasarnya dalam sebuah organisasi tidak hanya mengharapkan sumber daya manusia yang terampil. Sebuah organisasi mengharapkan karyawannya mau bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Hal ini disebabkan karena keberhasilan suatu organisasi. Seorang karyawan yang memiliki kinerja yang dihasilkan dengan baik akan menunjang tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan.

Karyawan memegang peranan utama dalam menjalankan roda kehidupan perusahaan. Apabila karyawan memiliki motivasi dan disiplin kerja yang tinggi, maka laju roda akan berjalan kencang dan pada akhirnya akan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi perusahaan. Namun sebaliknya, jika karyawan tidak memiliki kedisiplinan, semangat kerja yang tinggi, tidak ulet dalam bekerja dan memiliki moral yang rendah maka dapat menurunkan performa perusahaan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja, beban kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan, namun beban kerja yang terlalu berlebihan dapat menimbulkan penurunan kinerja karyawan. Hal ini karena ketidakmampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang disebabkan karena kapasitas dan kemampuan karyawan tidak sesuai dengan tuntutan yang harus dikerjakan.

Kinerja karyawan ditentukan oleh seberapa baik pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan. Selain itu, untuk menghasilkan kinerja yang baik, maka perusahaan membutuhkan sistem yang baik pula. Sistem ini bukan hanya peraturan atau standar yang ada melainkan juga melibatkan pihak-pihak yang terkait langsung dengan sumber daya manusia.

PT Permodalan Nasional Madani (Persero) atau PNM adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa keuangan. Perusahaan ini didirikan oleh pemerintah Indonesia pada tanggal 1 Juni 1999 dan kini sebagai salah satu BUMN. Perjalanan sejarah perkembangan ekonomi Indonesia, termasuk terjadinya krisis ekonomi pada tahun 1997, telah membangkitkan kesadaran akan kekuatan sektor usaha mikro, kecil, menengah dan koperasi dan prospek potensinya di masa depan. Nilai strategi tersebut kemudian diwujudkan pemerintah dengan mendirikan PT Permodalan Nasional Madani atau PNM. Kinerja karyawan PT Permodalan Nasional Madani yang maksimal sangatlah diharapkan oleh perusahaan. Semakin banyak karyawan yang memiliki kinerja yang maksimal maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat pula, sehingga perusahaan dapat mencapai visinya yaitu menjadi lembaga pembiayaan terkemuka dalam meningkatkan nilai tambah secara berkelanjutan bagi usaha mikro, kecil, menengah dan koperasi (UMKM) yang berlandaskan prinsip-prinsip Good Corporate Governance (GCG) atau tata kelola perusahaan yang baik.

Karyawan pada PT Permodalan Nasional Madani masih belum mempunyai kesadaran dan kesediaan untuk menaati peraturan yang ada. Dikarenakan waktu kerja yang tidak tentu. Maka dari itu membuat karyawan menjadi tidak disiplin

terhadap kewajibannya. Hal itu berlangsung hingga saat ini, bagi karyawan peraturan seperti itu sangat memberatkan, terlebih pada saat tertentu karyawan perusahaan tersebut diharuskan bekerja hingga dini hari.

Meninjau berbagai hal yang telah dipaparkan sebelumnya, PT Permodalan Nasional Madani memfokuskan manajemen Sumber Daya Manusia sebagai salah satu faktor yang penting dalam kegiatan perusahaan. Upaya dalam meningkatkan mutu Sumber Daya Manusianya, PT Permodalan Nasional Madani menjadikan motivasi dan disiplin kerja sebagai faktor utama dalam meningkatkan kinerja karyawan. Salah satu cara untuk mendapatkan karyawan-karyawan yang memiliki kinerja yang baik yaitu dengan cara memotivasi kerja para karyawan, sehingga dalam melaksanakan setiap pekerjaan mereka bekerja dengan baik dan cekatan. Diikuti dengan penegakan disiplin secara teratur maka akan tercipta kondisi yang tertib dan nyaman, juga dapat mengurangi beban kerja yang berlebihan pada karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan dan perbedaan hasil dari penelitian-penelitian terdahulu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **“Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT Permodalan Nasional Madani (Persero) Cabang Bekasi Timur)”**.

1.2 Identifikasi, Pembatasan dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada sebagai berikut:

1. Perusahaan menerapkan peraturan yang ketat namun disiplin karyawan yang rendah.
2. Rendahnya motivasi kerja karyawan.
3. Tingginya beban kerja karyawan.

1.2.2 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dijelaskan dan untuk menghindari pembahasan yang bias maka peneliti membatasi penelitian ini dengan ruang lingkup dan variabel yang telah ada sebagai berikut:

1. Permasalahan kinerja karyawan PT Permodalan Nasional Madani (Persero).
2. Motivasi kerja
3. Disiplin kerja
4. Beban kerja

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan-karyawan PT Permodalan Nasional Madani (Persero). Hal ini dilakukan agar peneliti bisa melakukan penelitian dengan fokus dan bisa mendalami permasalahan serta dapat menghindari penafsiran yang berbeda pada konsep dalam penelitian.

1.2.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan beberapa penjelasan latar belakang yang sudah dijelaskan sebelumnya oleh peneliti, maka dapat dikemukakan permasalahan yang ada dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah motivasi kerja, disiplin kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT Permodalan Nasional Madani
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Permodalan Nasional Madani?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Permodalan Nasional Madani?
4. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Permodalan Nasional Madani?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah maka tujuan penelitian yang akan dibahas pada penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh antara variabel motivasi kerja, disiplin kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT Permodalan Nasional Madani
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Permodalan Nasional Madani.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Permodalan Nasional Madani.

4. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT Permodalan Nasional Madani.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Aspek Teoris (Keilmuan)

1. Hasil dari penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan penulis mengenai motivasi kerja, disiplin kerja, beban kerja dan kinerja karyawan.
2. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi, serta dapat dijadikan sebagai informasi tambahan untuk penelitian berikutnya.

1.4.2 Aspek Praktis

Hasil dari penelitian ini menjadi bahan pertimbangan atau masukan bagi pihak-pihak yang membutuhkan informasi tentang bagaimana pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan.