

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber Daya Manusia adalah semua manusia yang terlibat di dalam suatu organisasi dalam mengupayakan terwujudnya tujuan organisasi tersebut. Sumber daya manusia diartikan sebagai sumber dari kekuatan yang berasal dari manusia-manusia yang dapat didaya gunakan oleh organisasi. Dengan berpegang pada pengertian tersebut, sumber daya manusia adalah manusia bersumber daya dan merupakan kekuatan (*power*). Dari berbagai pengertian tersebut maka dapat diartikan bahwa sumber daya manusia adalah sumber daya yang memiliki potensi, kontribusi dan peran yang berpengaruh terhadap upaya pencapaian tujuan organisasi. Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas tinggi sangat memengaruhi kemajuan suatu perusahaan.

Meningkatkan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi membutuhkan pendekatan bisnis yang berbeda. Beberapa metode tersebut adalah motivasi kerja. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor yang sangat penting yang tidak bisa dipisahkan dari suatu organisasi maupun perusahaan dan SDM terbilang kunci yang memastikan perkembangan perusahaan. Adapun sejumlah faktor yang mempengaruhi seperti, ketepatan jam kerja, kesesuaian jam kerja, tingkat kehadiran.

Ilmu, metode, dan pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia diperlukan untuk mengatur dan mengurus sumber daya manusia dengan cara yang sesuai dengan visi dan tujuan organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia juga dikenal sebagai "MSDM". Berdasarkan menurut Mangkunegara (2018), Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) secara umum merujuk pada pendekatan strategis dalam mengelola aspek aspek manusia dalam suatu organisasi.

Aspek yang dapat memberikan pengaruh pada MSDM untuk kinerja karyawan, meliputi motivasi kerja. Pemanfaatan Sumber Daya Manusia berkualitas tinggi secara efektif di perusahaan sangat penting demi mencapai tujuan organisasi. Motivasi kerja menjadikan salah satu variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai dan dapat ditingkatkan. Oleh karena itu, menjadi sangat diperlukan bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya, yang dapat dilakukan melalui motivasi pekerja untuk mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi yang akan berdampak pada keberhasilan perusahaan. Motivasi kerja yang tinggi akan berpengaruh pada kinerja karyawan.

Kata motivasi berasal dari bahasa Latin *movere* yang berarti menggerakkan. Dalam bahasa Inggris, motivasi disebut *motivation* yang berarti daya gerak atau alasan. Motivasi adalah sebagai dorongan mental yang menggerakkan perilaku manusia atas dasar kebutuhan. Berdasarkan menurut Sutrisno (2018), Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena motivasi seringkali artikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Dan adapula tujuan motivasi yaitu untuk menggerakkan individu supaya muncul kemauan serta keinginannya untuk melaksanakan suatu hal sampai bisa mendapatkan hasil ataupun mewujudkan suatu tujuan. Dan definisi kerja adalah suatu bentuk aktivitas tegas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan, aktivitas kerja melibatkan tinjauan konsep kerja dari sudut pemberdayaan Sumber Daya Manusia.

Motivasi kerja menurut Hasibuan (2020), adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Dari definisi para ahli tersebut maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu dorongan dari dalam diri yang mempengaruhi perilaku manusia untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai apa yang dibutuhkan atau diinginkan. Melalui motivasi kerja seseorang akan mampu melakukan tanggung jawab pekerjaannya secara maksimal dan dengan demikian target/tujuan perusahaan akan tercapai. Pemberian motivasi wajib dilakukan oleh seorang pemimpin kepada

bawahan, dan untuk melakukannya seorang pemimpin harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan oleh karyawan.

Kinerja karyawan menurut Adhari (2020), Kinerja karyawan merupakan sebuah hasil yang diproduksi dari fungsi sebuah pekerjaan yang tertentu atau sebuah kegiatan pada suatu pekerjaan tertentu kurang lebih selama periode waktu tertentu, yang dapat memperlihatkan kualitas serta kuantitas dari pekerjaan tersebut. Sistem kinerja karyawan juga dikaitkan dengan pelatihan dan motivasi yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan yang dimiliki karyawan dalam menangani setiap permasalahan yang terdapat di organisasi.

PT Adira Dinamika Multi Finance, Tbk. Merupakan perusahaan yang berbasis di Indonesia. Perusahaan ini lebih dikenal sebagai Adira Finance, dengan usaha utamanya bergerak dalam bidang penyediaan pembiayaan konsumen dan didirikan pada tanggal 13 November 1990 dan mulai beroperasi pada tahun 1991. Adira Finance adalah perusahaan pembiayaan terkenal di Indonesia yang memiliki kode perdagangan ADMF dan telah terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) sejak tahun 2004. Adira Finance memiliki izin usaha, terdaftar, dan diawasi oleh Otoritas Jasa Keuangan (OJK) saat beroperasi.

Sebagai anak perusahaan dari Bank Danamon dan bagian dari grup *finansial global mufg*, Adira Finance berkomitmen untuk membangun hubungan jangka panjang yang sehat dengan pelanggan. Selain itu, mereka berkomitmen untuk membangun sinergi dan kolaborasi yang kuat dengan mitra usaha mereka, yang diyakini dapat mendukung kinerja jangka panjang perusahaan. Oleh sebab itu Adira Finance diharapkan semaksimal mungkin untuk dapat memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Berbagai jenis program intern dan ekstern telah dilakukan oleh Adira Finance, yang disesuaikan dengan kebutuhan dalam rangka untuk meningkatkan profesionalisme.

Adapun produk dari PT Adira Dinamika Multi Finance Tbk atau Adira Finance sebagai berikut :

1. Melayani perkreditan mobil dan motor.
2. Melayani Perkreditan peralatan elektronik.
3. Melayani Pinjaman Dana.
4. Melayani kredit kendaraan listrik

Produk syariah di Adira Finance adalah fasilitas pembiayaan yang menggunakan prinsip syariah Islam. Produk syariah di Adira Finance antara lain:

1. Pembiayaan mobil syariah
2. Pembiayaan motor syariah
3. Pembiayaan AMANAH (Adira Multi Dana Syariah)

Penelitian ini dilakukan pada PT Adira Dinamika Multi Finance Tbk atau Adira Finance, dalam penelitian ini kinerja karyawan diduga menurun disebabkan oleh motivasi kerja tidak berjalan dengan baik. Kinerja yang dihasilkan akan baik jika motivasi kerja berjalan dengan baik. Seperti, ruang kerja yang nyaman, perusahaan menyediakan program kesehatan, lingkungan kerja yang harmonis, dan penghargaan yang sesuai dengan kinerja karyawan.

Adanya dugaan tentang motivasi kerja yang dirasakan oleh karyawan relatif rendah seperti, kurangnya penghargaan dan pengakuan, gaji dan tunjangan yang tidak memadai, beberapa karyawan datang tidak tepat waktu, lingkungan kerja yang kurang mendukung, komunikasi yang tidak efektif, kurangnya pelatihan dan pengembangan. Hal-hal seperti ini apabila dibiarkan akan menurunkan semangat kinerja karyawan pada perusahaan dan dapat menghambat pencapaian target perusahaan. Maka dapat disimpulkan pada Adira Finance Medan 1 saat ini yang terjadi di perusahaan, yaitu semangat kerja karyawan relatif rendah.

Oleh karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di Adira Finance Medan 1. Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis melakukan penelitian dengan judul “ Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Adira Finance Medan 1 ”.

1.2 Identifikasi Masalah

Dari uraian latar belakang yang telah ada dipaparkan diatas, maka dalam yang ada di penelitian ini diidentifikasi beberapa permasalahan yakni :

1. Kurangnya motivasi kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan di adira finance medan 1.
2. semangat kerja karyawan relatif rendah.

1.3 Batasan Masalah

Untuk menghindari meluasnya di dalam permasalahan dalam penelitian ini maka adanya pembatasan masalah ini. Pembatasan masalah dalam penelitian ini adalah “pengaruh motivasi kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan di Adira Finance Medan 1.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang penulis lakukan, maka ditemukan rumusan masalah adalah Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Adira Finance Medan 1 ?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah yang penulis lakukan, maka ditemukan tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Adira Finance Medan 1.

1.6 Manfaat Penelitian

1. Bagi peneliti, akan memperoleh pemahaman yang lebih dalam tentang teori motivasi dan manajemen SDM serta bagaimana hubungan keduanya mempengaruhi kinerja karyawan. Ini juga akan meningkatkan kemampuan mereka untuk melakukan penelitian dan menganalisis.
2. Bagi perusahaan, memperoleh informasi dari perusahaan mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Bagi pembaca sebagai referensi bagi para peneliti lain untuk penelitian masa depan di bidang yang sama.