



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam mewujudkan organisasi yang ideal, dan perlu mendapat perhatian dan pengkajian yang lebih dalam. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan usahanya pada perusahaan. Setiap perusahaan berupaya untuk mendapatkan karyawan yang terlibat dalam kegiatan organisasi / perusahaan dapat memberikan prestasi kerja. Dalam bentuk kinerja yang baik, agar mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja karyawan merupakan prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan persatuan priode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu semangat kerja dari karyawan. Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal (Hasibuan, 2013: 94). Selain itu Semangat kerja merupakan sikap mental yang mampu memberikan dorongan bagi seorang karyawan untuk dapat bekerja lebih giat, cepat, dan baik. Semangat kerja yang tinggi akan berpengaruh terhadap efesiensi kerja dan efektivitas kerja. Semangat kerja juga bisa diartikan salah satu hal yang penting bagi perusahaan yang menyangkut

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kinerja karyawan. Semangat kerja yang hakekatnya merupakan perwujudan dari disiplin yang tinggi, bahkan ada yang mengidentifikasi atau menterjemahkan secara bebas bahwa disiplin kerja yang tinggi adalah semangat kerja. Dengan semangat kerja yang tinggi, maka kinerja akan meningkat karena karyawan akan melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Begitu juga sebaliknya jika semangat kerja turun maka kinerja akan turun juga, dengan kata lain semangat kerja akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja. Disiplin merupakan sebuah titik awal dari segala kesuksesan dalam rangka mencapai tujuan sebuah organisasi. Penerapan disiplin dalam suatu organisasi bertujuan agar semua pegawai yang ada dalam perusahaan tersebut bersedia dengan sukarela mematuhi serta mentaati setiap tata tertib yang berlaku, besarnya rasa tanggung jawab akan tugas masing-masing serta meningkatkan efisiensi dan kinerja para karyawannya. Bilamana kedisiplinan tidak dapat ditegakkan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Sebagai gambaran apabila suatu perusahaan hanya memperhatikan tentang pendidikan, keahlian dan teknologi tanpa memikirkan semangat dan disiplin kerja karyawan, maka pendidikan, keahlian dan teknologi yang tinggi sekalipun tidak akan menghasilkan produk yang maksimal bila karyawan yang bersangkutan tidak dapat memanfaatkan secara baik, teratur dan mempunyai kesungguhan disiplin kerja yang tinggi.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

PT Pro Car International Finance Cabang Pekanbaru merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pembiayaan/*leasing* kendaraan roda empat. Melalui pembiayaan *leasing* perusahaan dapat memperoleh barang-barang modal untuk operasional dengan mudah dan cepat. Namun operasi PT Pro Car International Finance Cabang Pekanbaru masih belum memenuhi *Standart Operational Procedure* (SOP) karena belum didukung oleh kemampuan karyawan yang dapat mengimbangi kesempurnaan itu dalam mengelolanya dengan efektif dan efisien.

Karakteristik PT Pro Car International Finance Cabang Pekanbaru berupa beban kerja yang cukup tinggi, keterdesakan waktu untuk mencapai target, kondisi lingkungan fisik yang kurang mendukung, pekerjaan yang monoton, hal ini memungkinkan karyawan kurang bersemangat dalam bekerja, yang dialami karyawan disaat bekerja, serta karyawan masih banyak yang tidak disiplin mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Namun dalam hal ini tidaklah mudah, karyawan terkadang menampilkan hasil kerja yang tidak memuaskan, tidak produktif, sering terlambat, cepat pulang atau tidak disiplin dalam bekerja. Seorang karyawan dikatakan disiplin bilamana selalu datang dan pulang kerja tepat waktu, mengerjakan pekerjaan sesuai dengan tugasnya secara baik, mematuhi semua peraturan dan norma-norma yang berlaku. Jadi dengan tingkat semangat kerja para karyawan yang tinggi mencerminkan disiplin karyawan yang tinggi dan pada akhirnya akan berdampak positif terhadap target perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara penulis adapun jenis-jenis insentif yang diberikan di PT Pro Car International Finance Cabang Pekanbaru yaitu lembur yang mana setiap jamnya mendapat uang tambahan, bonus portarget diberikan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Untuk lebih jelasnya mengenai tingkat absensi karyawan pada PT Pro Car International Finance Cabang Pekanbaru dapat dilihat dari tabel 1.1 yaitu:

Tabel 1.1 Absensi Karyawan Pada PT Pro Car International Finance Cabang Pekanbaru Tahun 2013-2017

Tahun	Jumlah karyawan	Absensi rata-rata karyawan /tahun		Lambat masuk rata-rata /tahun		Cepat pulang rata-rata /tahun	
		Total	%	Total	%	Total	%
2013	48	19	39,6%	10	20,8%	11	22,9 %
2014	51	21	41,2%	8	16,3%	10	20,4 %
2015	50	18	36%	5	10,6%	6	12,8 %
2016	49	19	38,8%	7	14,3%	8	16,3 %
2017	51	17	33,3%	9	17,6%	5	9,8 %

Sumber : PT Pro Car International Finance Cabang Pekanbaru, 2017

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa kedisiplinan karyawan pada PT Pro Car International Finance Cabang Pekanbaru, seperti terlihat pada tahun 2013 total karyawan yang tidak hadir adalah 19 orang atau 39,6 %, lambat masuk 10 orang atau 20,8%, cepat pulang 11 orang atau 22,9%. Akan tetapi pada tahun 2014 terjadi peningkatan signifikan jumlah karyawan yang tidak hadir dengan total 21 orang atau 41,2%, lambat hadir 8 orang atau 16,3%, cepat pulang 10 orang atau 20,4%. Tahun 2015 terjadi penurunan jumlah karyawan yang tidak hadir menjadi 18 orang atau 36%, lambat hadir 5 orang atau 10,6%, cepat pulang 6 orang atau 12,8%. Sedangkan tahun 2016 mengalami peningkatan karyawan yang tidak hadir 19 orang atau 38,8%, lambat hadir 7 orang atau 14,3%, cepat pulang 8 orang 16,3%. Pada tahun 2017 karyawan yang tidak hadir berjumlah 17 orang atau 33,3%, lambat masuk 9 orang atau 17,6%, cepat pulang 5 orang atau 9,8%.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Berdasarkan tabel 1.1 dapat kita simpulkan masih rendahnya tingkat disiplin karyawan pada PT Pro Car International oleh karena itu perusahaan harus menanggulangi permasalahan tersebut. Dari hasil observasi dan pengamatan penulis untuk jumlah pencapaian target yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan.

Tabel 1.2 Target dan Pencapaian PT Pro Car International Finance Cabang Pekanbaru Tahun 2013 – 2017

Tahun	Devisi	Jumlah Anggota	Target (Rp)	Selisih (Rp)	Pencapaian (Rp)	(%)
2013	Marketing	20 Orang	15 M	3,238 M	11,762 M	78%
	Collection	19 Orang	14 M	1,869 M	12,131 M	87%
	Staff Lainnya	9 Orang	-	-	-	-
2014	Marketing	22 Orang	16 M	2,759 M	13,241 M	83%
	Collection	21 Orang	15 M	2,048 M	12,952 M	86%
	Staff Lainnya	8 Orang	-	-	-	-
2015	Marketing	21 Orang	15 M	1,587 M	13,413 M	89%
	Collection	20 Orang	14 M	1,166 M	12,834 M	92%
	Staff Lainnya	9 Orang	-	-	-	-
2016	Marketing	20 Orang	12 M	1,101 M	10,899 M	91%
	Collection	19 Orang	11 M	1,04 M	9,957 M	90%
	Staff Lainnya	10 Orang	-	-	-	-
2017	Marketing	22 Orang	13 M	1,352 M	11,648 M	90%
	Collection	21 Orang	12 M	1,087 M	10,913 M	91%
	Staff Lainnya	8 Orang	-	-	-	-

Sumber : PT Pro Car International Finance Cabang Pekanbaru 2017

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dijelaskan bahwa realisasi pencapaian yang dicapai di tahun 2013 devisi marketing 11,762 M dibawah target sebesar 15 M yang artinya pencapaian 78% berarti tidak mencapai target, begitu juga untuk devisi collection pencapaian 12,131 M dibawah target sebesar 14 M yang artinya

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pencapaian 87 % berarti tidak mencapai target. Dari table target dan pencapaian tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwasanya target yang telah ditetapkan setiap tahunnya oleh perusahaan mengalami fluktuatif, begitu setiap tahunnya sampai pada tahun 2017.

Tidak tercapainya target setiap tahunnya, berdasarkan hasil observasi dilapangan di PT Pro Car International Finance Cabang Pekanbaru. Penulis menemukan kurangnya semangat karyawan dalam bekerja yang salah satunya dikarnakan target kerja yang terlalu tinggi, keterdesakan waktu dalam mencapai target serta masih kurangnya motivasi dari pimpinan, dan pada akhirnya berdampak pada kedisiplinan karyawan, yang dapat dilihat dari data absensi dan ketepatan karyawan datang kekantor. Hal ini juga karena suasana kerja di lingkungan sekitar perusahaan yang begitu berisik karena berhadapan dengan jalan raya tanpa adanya pagar, kantor yang berbentuk dalam satu ruko dan letaknya berdempetan dengan ruko dan kantor lain.

Fasilitas yang menunjang kinerja para karyawan masih kurang mendukung, seperti ruang kerja yang sempit, tempat ibadah yang sempit, tidak adanya tempat parkir dan tempat istirahat yang layak, sehingga membuat semangat kerja para karyawan menurun, hal ini akan berdampak negatif terhadap pencapaian target yang ditentukan oleh perusahaan. Berdasarkan fenomena yang didapat melalui observasi, wawancara penulis dan data dari perusahaan yaitu tabel target perusahaan dan absensi karyawan, maka penulis tertarik untuk mengangkat suatu penelitian dengan judul: “Pengaruh Semangat Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pada Karyawan PT Pro Car International Finance Cabang Pekanbaru”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah penelitaian ini, maka penulis membuat suatu perumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah semangat kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pada karyawan PT Pro Car International Finance Cabang Pekanbaru?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pada karyawan PT Pro Car International Finance Cabang Pekanbaru?
3. Apakah semangat kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pada karyawan PT Pro Car International Finance Cabang Pekanbaru?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah dalam penelitian ini, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

- a) Untuk mengetahui pengaruh semangat kerja secara parsial pada PT Pro Car International Finance Cabang Pekanbaru.
- b) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja secara parsial pada PT Pro Car International Finance Cabang Pekanbaru.
- c) Untuk mengetahui pengaruh semangat kerja dan disiplin kerja secara simultan pada PT Pro Car International Finance Cabang Pekanbaru.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat-manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Bagi perusahaan

Dengan penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi pimpinan dalam mengamati semangat kerja dan disiplin kerja pada karyawan PT Pro Car International Finance Cabang Pekanbaru dalam meningkatkan kinerja karyawan sehingga apa yang diinginkan oleh perusahaan dapat tercapai.

b. Bagi Penulis

Dengan penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi penulis sendiri untuk memperluas dan memperdalam wawasan bidang manajemen sumber daya manusia. Khususnya masalah semangat kerja, disiplin kerja dan kinerja.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini bisa diharapkan dapat memberikan informasi kepada pihak yang ingin meneliti pada permasalahan yang sama pada masa yang akan datang. Untuk peneliti selanjutnya hendaklah lebih mengembangkan penelitian mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi variabel kinerja pegawai dengan menggunakan analisis data yang berbeda serta menambah jumlah variabel yang lainnya sehingga menghasilkan penelitian yang lebih baik lagi.

1.4 Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan ini dibahas terdiri dalam 6 bab, yang mana dari setiap pembahasan-pembahasan bab tersebut mempunyai kaitan antara satu bab dengan bab yang lainnya, yaitu :

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini menjelaskan mengenai latar belakang, masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, kegunaan penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Pada bab ini menguraikan tentang teori-teori yang berkaitan dengan variable-variabel penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini menjelaskan tentang lokasi penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel serta analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Dalam bab ini menjelaskan tentang gambaran umum perusahaan berisi tentang sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi aktifitas perusahaan dan uraian pekerjaan dari setiap jabatan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini penulis akan mengemukakan tentang pembahasan dari penelitian ini.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini berisi bagian penutup yang akan memuat tentang kesimpulan dan sasaran dari penelitian.

DAFTAR PUSTAKA KESIMPULAN

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

