

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

PT. SUZUKI FINANCE INDONESIA adalah perpaduan kerja sama dari dua perusahaan besar asal jepang yaitu ITOCHU CORPORATION dan SUZUKI Motor Corporation. Maksud dari pendirian perusahaan ini agar memberikan pelayanan maksimal terhadap customer yang berkeinginan mempunyai kendaraan bermotor dengan gampang secara kredit ataupun cash.

PT. SUZUKI FINANCE INDONESIA cabang Medan sedang mengalami penurunan dalam omset karena kondisi ekonomi yang juga menurun. Ini menyebabkan banyak konsumen yang tidak dapat membayar angsuran kendaraan dan hal ini berpengaruh pada pencapaian target karyawan. Walaupun ada dispensasi keringanan dari pemerintah (Restrukturisasi), tidak juga membuat konsumen mempunyai inisiatif untuk melakukan pembayaran, sehingga pihak perusahaan seringkali mengeluarkan surat kuasa untuk menyita/ menarik kendaraan konsumen.

Situasi ekonomi kian memburuk diakibatkan oleh Covid-19 sejak awal tahun 2020. Banyak perusahaan yang mengalami penurunan dalam segala bidang. Salah satunya di bidang jasa pembiayaan roda 2 dan 4 seperti PT. Suzuki Finance Indonesia cabang Medan. Dengan berbagai perusahaan yang bersaing di bidang yang sama, karyawan adalah salah satu factor penting yang memengaruhi stabilitas dan kemajuan sebuah perusahaan. Maka dari itu, untuk mencapai target dan tujuan perusahaan, motivasi diperlukan untuk membuat karyawan lebih giat dalam bekerja. Motivasi dapat berbentuk insentif atau pun penghargaan dalam tiap pencapaian.

Bukan hanya motivasi, kepemimpinan terbaik menjadi faktor yang tidak kalah penting. Dari hasil pertemuan yang dilakukan dengan salah satu karyawan internal perusahaan PT. Suzuki Finance Indonesia cabang Medan, dapat disimpulkan bahwa perusahaan tersebut memiliki gaya kepemimpinan karismatik dimana pemimpin melakukan pendekatan dengan karyawan dengan berbagai cara seperti, mengadakan makan bersama di luar jam kerja dan melakukan sesi dimana karyawan dapat mengutarakan pendapat atau masukan dengan bebas tanpa adanya halangan hierarki. Hasil dari gaya kepemimpinan ini membuat karyawan menjadi lebih progresif dalam mengerjakan tugas dan lebih ringan hati dalam melakukan tugas, bahkan yang tidak menjadi tugasnya sekalipun.

Adanya faktor disiplin dalam sebuah sistem kerja harus diakui memang dibutuhkan di sebuah badan usaha sebab dari kedisiplinanlah karyawan dapat menjalankan tugas dengan tersusun dan terprogram sesuai dengan tata kerja perusahaan. Setiap perusahaan selalu mempunyai peraturan sendiri yang wajib dijalankan oleh setiap karyawannya. Mulai dari ketepatanjam kerja dan tata cara berpakaian serta peraturan lainnya ditetapkan agar karyawan dapat mencapai tujuan yang ditetapkan perusahaan dengan sistem yang sudah direncanakan. Kedisiplinan ini juga bias disebut sebagai pelatihan untuk meningkatkan kinerja perusahaan.

### **1.2 Identifikasi Masalah**

1. Berkurangnya target pemasaran diakibatkan kondisi Pandemi yang berkepanjangan.

2. Permasalahan kompetensi kerja dalam perusahaan PT.SUZUKI FINANCE INDONESIA masih kurang baik yang dapat dilihat dari kinerja karyawan
3. Banyaknya kasus Jual asset kendaraan yang dilakukan customer secara illegal

### **1.3 Rumusan Masalah**

1. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Suzuki Finance Indonesia?
2. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Suzuki Finance Indonesia?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Suzuki Finance Indonesia?
4. Bagaimana pengaruh motivasi, kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Suzuki Finance Indonesia?

### **1.4 Landasan Teori**

#### **1.4.1 Teori Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Azwar seorang ahli melontarkan pernyataan mengenai motivasi, yaitu motivasi ialah suatu semangat yang berupa pancingan melalui ucapan dari setiap orang dan juga grup dengan niat melakukan kolaborasi secara penuh ketika melaksanakan sesuatu rencana guna memenuhi tujuan yang sudah direncanakan sebelumnya.

Sadirman juga melontarkan pernyataan mengenai motivasi, beliau mengatakan motivasi adalah suatu goncangan yang terjadi di tubuh setiap orang yang memiliki pengaruh besar dengan diberengki adanya intuisi dari orang tersebut dalam menanggapi sebuah rencana yang sudah dirancang. (Sadirman, 2006:73)

Mulyasa juga mengeluarkan pendapat mengenai motivasi, beliau mengatakan bahwa motivasi ialah pengaruh yang besar yang dapat mempengaruhi seseorang dalam melakukan suatu hal yang telah direncanakan.(Mulyasa ,2003:112).

Dari teori para ahli bisa disimpulkan jika motivasi mendorong seseorang atau sekelompok orang supaya dapat mencapai sebuah tujuan atau keberhasilan guna kelangsungan perusahaan dan peningkatan kinerja yang lebih baik.

#### **1.4.2 Indikator Motivasi Kerja**

Tolak ukur dari sebuah motivasi kerja dari beberapa ahli adalah sebagai berikut :

1. Pertanggungjawaban
2. Hasil kerja yang baik
3. Kesempatan Karir
4. Apresiasi
5. Resiko Pekerjaan

### **1.4.3 Teori Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan**

Robbins dan Judge (2015: 410) pada tahun 2015 pernah mengeluarkan pendapat tentang kepemimpinan, beliau mengatakan memimpin ialah suatu kapabilitas yang dimiliki guna mengarahkan setiap pribadi ataupun kelompok dalam mencapai tujuan yang sudah ada.

Badeni (2013: 2), pada tahun 2013 pernah mengeluarkan pendapat tentang kepemimpinan, beliau mengartikan memimpin ialah skill yang dimiliki manusia dalam mengarahkan seorang lainnya untuk mencapai tujuan yang sudah direncanakannya.

Kreitner dan Kinicki (2010:467) pada tahun 2010 pernah memberi defenisi juga, beliau mengatakan memimpin ialah suatu bagian dari kehidupan seseorang yang menjadi sebuah proses seseorang dapat mengarahkan seorang lainnya guna menggapai hal yang disepakati bersamaan.

Menurut pernyataan dari beberapa ahli tersebut , diartikan bahwa kepemimpinan adalah hal penting yang dapat mempengaruhi individu agar mencapai tujuan dan keberhasilannya.

### **1.4.4 Indikator Kepemimpinan**

Kartono pada 2008 menyatakan bahwa tipe seseorang dalam memimpin dilirik melalui beberapa tolak ukur, yaitu:

1. Skill berkomunikasi
2. Skill motivasi
3. Skill mengambil keputusan

### **1.4.5 Teori Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Rivai pada tahun 2011 pernah memberi defenisi terkait disiplin kerja, beliau mengatakan bahwa disiplin ialah instrumen yang dipakai oleh pemimpin guna berhubungan dengan bawahannya, dengan tujuan bawahannya tersebut dapat melaksanakan perintahnya sesuai dengan arahnya dan aturan yang ada.

Hasibuan pada tahun 2006 pernah memberikan pernyataan terkait disiplin kerja, yaitu sebuah kepatuhan dari manusia ketika melaksanakan pekerjaan atau perintah yang diberikan atasannya atas dasar keikhlasan.

Singodimedjo pada tahun 2016 mengeluarkan pendapat mengenai disiplin kerja, yaitu sebuah sifat kesiapan dari manusia dalam menaati perintah yang diperintahkan kepadanya dengan tetap melihat peraturan yang mengikatnya.

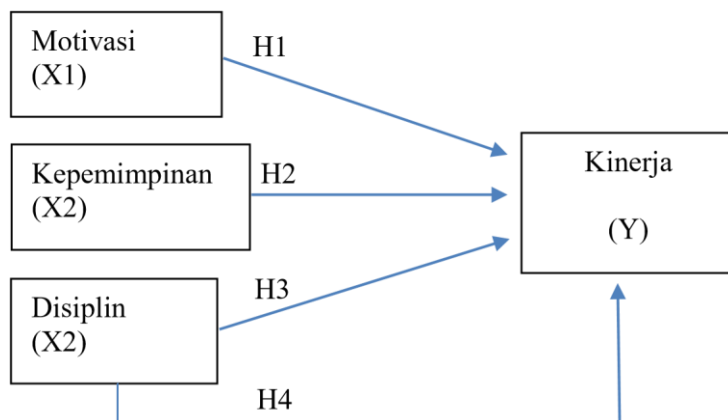
Dari beberapa ahli yang disampaikan diatas ditarik kesimpulan yaitu sikap yang dapat meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih baik dan disiplin merupakan sikap yang diharuskan kepada setiap karyawan agar bisa menaati kebijakan yang berlaku.

### 1.4.6 Indikator Disiplin Kerja

Sutrisno pada tahun 2009 berpendapat tentang indicator terhadap disiplin kerja:

1. Patuh dengan jam kerja
2. Patuh dengan regulasi perusahaan
3. Patuh dengan regulasi tingkah laku pada sistem kerja
4. Patuh dengan regulasi umum

### 1.5 Kerangka Konseptual



### 1.6 Hipotesis Penelitian

H1 = Motivasi mempengaruhi performa pekerja pada Perseroan Terbatas. SUZUKI FINANCE INDONESIA cabang Medan.

H2 = Kepemimpinan mempengaruhi performa pekerja pada Perseroan Terbatas. SUZUKI FINANCE INDONESIA cabang Medan.

H3 = Disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. SUZUKI FINANCE INDONESIA cabang Medan.

H4 = Motivasi, kepemimpinan dan disiplin kerja dapat mempengaruhi Performa pekerja pada Perseroan Terbatas. SUZUKI FINANCE INDONESIA cabang Medan.