

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era globalisasi saat ini mendorong persaingan antar perusahaan secara ketat sehingga menuntut perusahaan harus mempertahankan asset-aset yang dimilikinya agar mampu menghadapi persaingan itu. Salah satu asset yang tak luput menjadi perhatian adalah sumber daya manusia. Perusahaan dapat berdiri dengan kokoh di tengah-tengah persaingan pasar global yang ditunjang dengan sumber daya atau karyawan yang terampil dibidangnya. Sumber daya atau karyawan yang memiliki keunggulan dan berkualitas tersebut harus selalu dikelola dan ditekankan oleh organisasi untuk dapat mencapai kinerja yang diharapkan.

Kemampuan sumber daya manusia atau karyawan sebuah perusahaan tercermin dari kinerjanya. Mangkunegaran (2009:67) mendefinisikan konsep kinerja sebagai suatu hasil pekerjaan seorang karyawan berdasarkan tugas-tugas yang dimilikinya. Peningkatan kinerja pada perusahaan sangat ditentukan oleh sumber daya manusia atau karyawan, dengan kata lain bahwa kinerja sumber daya manusia akan menentukan kinerja perusahaan.

Kinerja sumber daya manusia dapat dipengaruhi oleh banyak faktor seperti menurut Handoko (2008: 193) yaitu motivasi karyawan, kepuasan, stress, kondisi fisik, kompensasi, desain pekerjaan, komitmen karyawan, aspek ekonomis dan teknis serta perilaku karyawan lainnya. Faktor motivasi dan komitmen kerja

merupakan faktor internal yang berasal dari karyawan yang merupakan penentu utama dalam peningkatan kinerja seorang karyawan.

Penelitian tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sumber daya manusia sudah banyak dilakukan oleh peneliti sebelumnya. Masydzulhak *et all* (2016) dalam penelitiannya menemukan adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pada karyawan, namun berbeda dari hasil penelitian Karami *et all* (2013) dalam I. Korir *and* D. Kipkebut, (2016) tentang hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja sumber daya manusia mendapatkan hasil yang tidak signifikan antara keduanya. Selain itu penelitian Ida dan Agus (2008) juga menemukan adanya pengaruh positif tidak signifikan.

Penelitian Suwardi dan Utomo (2011), Lingga (2014) menemukan adanya pengaruh positif signifikan komitmen kerja terhadap kinerja sumber daya manusia. Giri *et all* (2016) juga menemukan adanya hubungan secara positif antara komitmen yang tinggi dengan kinerja sumber daya manusia melalui pengetahuan karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian Sulasih (2016) & Murty (2012) yang menemukan bahwa komitmen kerja karyawan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan atau penurunan kinerja sumber daya manusia.

Faktor motivasi, komitmen kerja dan *employee engagement* menjadi fokus dalam penelitian ini karena memegang peranan penting dalam menentukan kinerja sumber daya manusia. Kinerja sumber daya manusia yang tinggi dapat menentukan perkembangan perusahaan, termasuk pada perusahaan pembiayaan mobil yaitu pada PT. Astra Sedaya Finance. PT. Astra Sedaya Finance merupakan

salah satu dari perusahaan Astra Group dan anak cabang dari PT. Astra Internasional, Tbk yang bergerak dalam bidang pembiayaan untuk mobil-mobil di seluruh Indonesia baik itu mobil bekas maupun mobil baru.

Berdasarkan hasil penelitian pendahuluan, peneliti menemukan fenomena bahwa karyawan PT. Astra Sedaya Finance cabang Semarang masih tidak mematuhi peraturan perusahaan dengan masuk terlambat dan mengambil cuti secara berlebihan. Berikut ini adalah data absensi karyawan PT. Astra Sedaya Finance tahun 2016-2017.

Tabel 1.1
DATA TINGKAT ABSENSI KARYAWAN PT. ASTRA SEDAYA FINANCE
TAHUN 2016-2017

Bulan	Tahun 2016					Tahun 2017				
	Alpa	Ijin	Sakit	Cuti	Jml	Alpa	Ijin	Sakit	Cuti	Jml
Januari	0	7	3	4	14	0	8	2	2	12
Februari	0	6	2	3	11	2	7	2	3	14
Maret	1	5	2	3	11	0	4	3	4	11
April	3	6	3	4	16	3	5	2	4	14
Mei	0	3	1	2	6	1	4	1	3	9
Juni	2	5	1	3	11	0	4	2	2	8
Juli	3	5	2	4	14	0	6	3	3	12
Agustus	0	6	2	2	10	2	5	2	3	12
September	2	4	1	2	9	0	3	3	2	8
Oktober	1	4	1	2	8	2	5	1	4	12
November	0	4	2	4	10	2	4	2	4	12
Desember	3	8	2	4	17	4	9	2	5	20
Total	15	63	22	37	137	16	64	25	39	144
Persentase	4,2%	17,6%	6,2%	10,4%	38,4%	4,5%	17,9%	7%	10,9%	40,3%

Sumber: Dokumen PT. Astra Sedaya Finance, 2017

Berdasarkan Tabel 1.1, dapat diketahui bahwa tingkat absensi karyawan telah mengalami peningkatan pada tahun 2017 yaitu dari 38,4% pada tahun 2016 menjadi 40,3%. Ketidakhadiran karyawan PT. Astra Sedaya Finance tersebut

dengan keterangan alpa, ijin, sakit dan cuti dengan persentase tertinggi ketidakhadiran yaitu dengan ijin kepentingan tertentu.

Fenomena lain yang terkait komitmen juga terjadi di perusahaan ini seperti masih ada beberapa karyawan yang tidak loyal terhadap perusahaan sehingga mengundurkan diri. Berikut ini adalah data tingkat *turnover* karyawan PT. Astra Sedaya Finance tahun 2016-2017 yang menunjukkan peningkatan.

Tabel 1.2
DATA *TURNOVER* KARYAWAN PT. ASTRA SEDAYA FINANCE
TAHUN 2016-2017

Departemen	Tahun	
	2016	2017
<i>Sales</i>	5 orang	7 orang
<i>Operation</i>	-	-
<i>Underwriting</i>	4 orang	3 orang
<i>Service</i>	3 orang	4 orang
<i>Ar</i>	4 orang	6 orang
<i>Ar Management</i>	2 orang	3 orang
Jumlah	18 orang	23 orang
Persentase	5%	6,4%

Sumber: Dokumen PT. Astra Sedaya Finance, 2017

Tabel 1.2 menunjukkan bahwa tahun 2017 mengalami peningkatan turnover karyawan pada PT. Astra Sedaya Finance menjadi 6,4% atau 23 karyawan dari tahun 2016 sebesar 5% atau 18 karyawan. Karyawan yang belum menjadi karyawan tetap (*outsourcing*) atau jenjang karirnya di perusahaan tersebut masih belum jelas maka akan melamar ke perusahaan lain dan lebih memilih perusahaan lain yang jenjang karirnya sudah jelas. Sehingga hal ini membuat tingkat *turnover* dalam perusahaan tersebut menjadi tinggi. Untuk itu, perusahaan perlu melakukan investasi dengan melaksanakan fungsi MSDM yang baik mulai dari perekrutan, penyeleksian dan bahkan sampai mempertahankan karyawan.

Sikap karyawan di PT. Astra Sedaya Finance Cabang Semarang seperti masuk kantor terlambat, mengambil cuti berlebihan dan kurang loyal terhadap perusahaan menunjukkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sumber daya manusia. Hal ini tentu akan berpengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia, padahal PT. Astra Sedaya Finance Cabang Semarang telah menerapkan strategi peningkatan kinerja melalui *Management Control System* yang menekankan pada aspek-aspek pengidentifikasian, pengukuran dan pemantauan kinerja serta pengendalian risiko dalam mencapai target kinerja yang optimal.

Berdasarkan fenomena karyawan PT. Astra Sedaya Finance cabang Semarang tersebut akan mempengaruhi kinerja sumber daya manusia dan adanya *research gap* dari penelitian yang berkenaan dengan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia tersebut menarik untuk diteliti kembali. Penelitian ini mengacu pada Lingga (2014) dengan hasil tingkat adjusted R^2 yang masih rendah yaitu sebesar 49,1% dari motivasi dan komitmen kerja mempengaruhi kinerja sumber daya manusia. Dengan rendahnya tingkat adjusted R^2 dapat dijadikan dasar untuk melakukan penelitian dengan menambah variabel kompetensi karyawan dan *employee engagement* sehingga diharapkan dapat meningkatkan tingkat adjusted R^2 yang telah terbukti memiliki pengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia pada penelitian sebelumnya.

1.2 Rumusan Masalah

Pada penelitian ini dapat dibuat rumusan masalah yaitu bagaimana peningkatan kinerja sumber daya manusia melalui komitmen kerja pada PT. Astra Sedaya Finance. Oleh karena itu, pertanyaan penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja sumber daya manusia?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen kerja?
3. Bagaimana pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja sumber daya manusia?
4. Bagaimana kompetensi karyawan memperkuat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja sumber daya manusia?
5. Bagaimana *employee engagement* memperkuat pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja sumber daya manusia?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan yang hendak dicapai pada penelitian ini yaitu:

1. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja sumber daya manusia.
2. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen kerja.
3. Menganalisis pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja sumber daya manusia.
4. Menganalisis kompetensi karyawan dalam memperkuat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja sumber daya manusia.
5. Menganalisis *employee engagement* dalam memperkuat pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja sumber daya manusia.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan hasil baik secara teoritis maupun praktis seperti berikut ini:

1.4.1 Manfaat Teoritis

1. Sebagai bahan referensi penelitian ilmu manajemen di Program Pascasarjana Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
2. Penelitian ini dilakukan untuk menambah referensi penelitian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sumber daya manusia.
3. Sebagai penambah wawasan bagi peneliti sendiri dan juga memberikan pemahaman yang lebih mendalam pada bidang manajemen karyawan yang baik pada perusahaan dengan melihat dari sisi motivasi, komitmen, kompetensi, *employee engagement* dan kinerjanya.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Sebagai bahan masukan yang positif bagi PT. Astra Sedaya Finance dalam meningkatkan motivasi kerja, komitmen kerja, kompetensi karyawan, dan *employee engagement* guna meningkatkan kinerja sumber daya manusia.
2. Sebagai acuan bagi pimpinan dan karyawan PT. Astra Sedaya Finance sehingga kinerja sumber daya manusia meningkat.