

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kegiatan usaha sebuah perusahaan secara umum merupakan usaha yang berlandaskan pada kepercayaan konsumen. Oleh karena itu profesionalisme pengelola yang berkecimpung di dalamnya merupakan suatu keharusan yang tidak bisa ditawar lagi. Keberhasilan suatu organisasi mencapai visi dan misinya sangat ditentukan oleh kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Produktivitas organisasi tergantung pada kinerja individu atau dengan kata lain Produktivitas individu akan memberikan kontribusi pada organisasi. Artinya perilaku anggota organisasi baik secara individu maupun kelompok, memberikan kekuatan atas kinerja organisasi. Untuk dapat mencapai tujuan secara efektif dan efisien di perlukan kinerja yang baik. Tanpa kinerja yang baik maka segala aktivitas dan pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan akan terhambat. Persaingan global menuntut setiap organisasi untuk dapat mengoptimalkan dan mengelola sumber daya manusia. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor produktivitas karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi. Organisasi-organisasi tersebut menghadapi tantangan untuk mampu meningkatkan kualitas kinerja karyawan agar memiliki keahlian khusus sehingga mampu bersaing dengan dunia usaha. Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi baik organisasi dalam skala besar maupun skala kecil.

Tren kenaikan suku bunga yang terjadi sejak awal 2023 berpotensi memunculkan dampak di industri pembiayaan atau multifinance. Sejumlah perusahaan multifinance angkat bicara terkait permasalahan tersebut. Terkait hal tersebut, PT. Finansia Multi Finance Bandar Lampung menilai tren kenaikan suku bunga dalam 2-3 bulan terakhir masih dalam taraf wajar. Direktur Utama MUF Stanley Setia mengatakan kalau mengacu terhadap

proyeksi berbagai analisis, akan segera ada tren penurunan kembali suku bunga pendanaan di Indonesia. Apabila tingkat kualitas sumber daya manusia di dalam sebuah perusahaan tinggi maka tingkat produktivitas kerja karyawan di perusahaan tersebut akan meningkat sebaliknya apabila tingkat kualitas dari sumber daya manusia rendah maka tingkat produktivitas kerja karyawan akan menurun. Idealnya dalam suatu perusahaan memiliki produktivitas yang tidak terlalu menurun dari target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan dapat dilakukan dengan memperbaiki rasio produktivitas, dengan memproduksi produk lebih banyak dari pada target yang ditentukan perusahaan. (Putri, 2020)

Jemi (2018) menjelaskan Keberhasilan organisasi perusahaan tergantung pada produktivitas karyawannya sehingga produktivitas menjadi pertimbangan sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi tersebut. sumber daya manusia harus mendapatkan pengkajian yang lebih dalam dan perhatian yang khusus untuk meningkatkan produktivitas kerja yang lebih baik. Sumber daya manusia memiliki peranan paling penting di dalam berhasil atau gagalnya organisasi tersebut. Sumber daya manusia dapat dikatakan produktif apabila memiliki produktivitas kerja yang tinggi serta dapat mencapai sasaran atau target yang telah ditentukan dan dapat bertanggung jawab menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan sudah tercapainya target yang telah ditetapkan. Produktivitas kerja karyawan menjadi hal yang penting bagi perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuan. Setiap bisnis yang sukses sebagian besar keberhasilannya karena karyawan yang rajin dengan produktivitas yang sangat baik. Produktivitas merupakan pencapaian karyawan dalam menghasilkan produksi yang lebih baik.

Produktivitas kerja karyawan yang baik, tentu akan tercapai prestasi kerja yang tinggi yang akan berimbas pada kemajuan karir karyawan serta kemajuan perusahaan. Menurut Edy Sutrisno (2019, p.99) Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam ke-satuan fisik, bentuk, dan nilai.

Salah satu perusahaan yang sedang mengalami penurunan produktivitas kerja karyawan yaitu PT. Finansia Multi Finance Bandar Lampung yang beralamatkan di Jln. Jl. Jend. Sudirman, Enggal, Kec. Tj. Karang Pusat, Kota Bandar Lampung, Lampung 35213 merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pembiayaan baik kendaraan bermotor.

Tabel 1.1
Jumlah Karyawan Perusahaan PT. Finansia Multi Finance Bandar Lampung Tahun 2022

Jabatan	Jumlah Karyawan
Manager	1
HRD	1
Costumer Service	2
Administrasi	5
Keuangan	3
Marketing	33
Jumlah	45

Sumber : PT. Finansia Multi Finance Bandar Lampung, Tahun 2023

Berdasarkan data tabel 1.1 diatas dijelaskan jumlah karyawan perusahaan PT. Finansia Multi Finance Bandar Lampung. Perusahaan memiliki struktur organisasi yang terdiri dari 1 orang Manager, 1 orang bagian HRD, 2 orang bagian CS, 5 orang bagian Administrasi, 3 orang bagian Keuangan dan 33 orang bagian Marketing. Dengan total keseluruhan karyawan adalah 45 Orang. Pada penelitian ini peneliti memilih karyawan bagian marketing dengan jumlah 33 orang bagian Marketing. Berikut ini Data Target dan Pencapaian Marketing PT. Finansia Multi Finance Bandar Lampung Tahun 2022.

Tabel 1.2
Data Target dan Pencapaian Marketing PT. Finansia Multi Finance
Bandar Lampung Tahun 2022

Bulan	Target	Persentase	Realiasi Rata Rata Pencapaian	Persentase
Januari	495	100%	426	86%
Februari	495	100%	530	107%
Maret	495	100%	297	60%
April	495	100%	361	73%
Mei	495	100%	426	86%
Juni	495	100%	332	67%
Juli	495	100%	396	80%
Agustus	495	100%	332	67%
September	495	100%	426	86%
Oktober	495	100%	460	93%
November	495	100%	396	80%
Desember	495	100%	460	93%
Total	5940	100%	5158	81%

Sumber : PT. Finansia Multi Finance Bandar Lampung Tahun, 2023

Tabel 1.2 menjelaskan terkait produktivitas marketing PT. Finansia Multi Finance Bandar Lampung tahun 2022. Pada bulan Februari PT. Finansia Multi Finance Bandar Lampung memiliki realisasi pencapaian dengan rata rata paling tinggi yaitu sebanyak 530 Konsumen dengan persentase 107%, Hal tersebut sangat baik untuk kemajuan perusahaan dikarenakan melebihi target yang telah diberikan perusahaan. Pada bulan maret PT. Finansia Multi Finance Bandar Lampung memiliki realisasi pencapaian dengan rata rata paling rendah yaitu sebanyak 297 Konsumen per marketing dengan persentase 60% Hal tersebut sangat jauh dari target yang ditetapkan perusahaan. Penjelasan tersebut mengindikasikan adanya permasalahan produktivitas pada marketing dikarenakan pencapaian penjualan marketing yang memenuhi target hanya terjadi di bulan februari saja dan 11 bulan lainnya tidak memenuhi target pencapaian yang ditetapkan perusahaan. Hal tersebut dapat berdampak buruk kepada jalannya aktivitas sebuah perusahaan dikarenakan target yang ditetapkan perusahaan tidak terealisasikan dengan baik.

Tabel 1.3

**Data Target Waktu Masing Masing Marketing PT. Finansia Multi
Finance Bandar Lampung Tahun 2022**

Bulan	Target	Capaian	Persentase Capaian
Januari	15	13	86%
Februari	15	17	113%
Maret	15	9	60
April	15	11	73%
Mei	15	12	80%
Juni	15	12	80%
Juli	15	10	66%
Agustus	15	12	80%
September	15	13	86%
Oktober	15	13	86%
November	15	10	66%
Desember	15	13	86%

Sumber : PT. Finansia Multi Finance Bandar Lampung Tahun, 2023

Berdasarkan tabel 1.3 dijelaskan bahwa dalam waktu satu bulan masing masing marketing harus mendapatkan konsumen pembiayaan sebanyak 15 konsumen per orang, dan pdata tersebut menjelaskan bahwa marketing dapat menembus target hanya terjadi di bulan februari saja. Jika target tersebut tidak di capai maka masing masing marketing akan mendapatkan teguran keras terkait kurang produktivnya marketing dalam menyelesaikan pekerjaan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan terhadap HRD terkait permasalahan produktivitas karyawan marketing PT. Finansia Multi Finance Bandar Lampung, HRD menjelaskan marketing tidak dapat mencapai target penjualan yang ditetapkan perusahaan, yang di indikasikan dengan kurangnya kemampuan marketing dalam melaksanakan pekerjaan, tidak adanya keinginan marketing dalam meningkatkan pencapaian target, kurang semangatnya marketing dalam berkerja guna pencapaian target yang ditentukan perusahaan terlihat dari banyak marketing yang melanggar aturan perusahaan seperti marketing kurang disiplin dan mulai malas malasan dalam berkerja dan juga kurang semangat marketing. Mengingat marketing adalah jantung sebuah perusahaan penjualan, perusahaan harus memaksimalkan kinerja para salesnya agar tercapainya target yang ditentukan perusahaan, jika sales terus menurun tidak dapat mencapai target yang ditetapkan perusahaan

maka akan sangat berpengaruh terhadap keberlangsungan perusahaan itu sendiri.

Faktor utama yang diduga menyebabkan menurunnya produktivitas Karyawan PT. Finansia Multi Finance Bandar Lampung yaitu Budaya Organisasi. Budaya organisasi adalah suatu karakteristik yang terdapat pada suatu perusahaan, dan di jadikan sebagai tuntuna perusahaan sehingga mampu membedakan dengan perusahaan lain. Menurut Cipta (2019) Budaya adalah suatu pola asumsi dasar yang ditemukan dan dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu karena mempelajari dan menguasai masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah bekerja dengan cukup baik untuk dipertimbangkan secara layak dan karena itu diajarkan pada anggota baru sebagai cara yang dipersepsikan, berpikir dan dirasakan dengan benar dalam hubungan dengan masalah tersebut.

Budaya organisasi berfungsi sebagai pengikat seluruh komponen organisasi, menentukan identitas, suntikan energi, motivator, dan dapat dijadikan pedoman bagi anggota organisasi. Kinerja karyawan akan sangat baik jika penerapan budaya organisasi dilakukan sesuai dengan ketentuan perusahaan tempat karyawan berkerja, dengan begitu tujuan perusahaan akan mudah tercapai. Keberhasilan suatu perusahaan dapat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya dan kerja sama karyawannya. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Penerapan kecerdasan emosional dan budaya organisasi didalam suatu perusahaan sangat penting agar tercapainya kinerja karyawan yang baik.

PT. Finansia Multi Finance Bandar Lampung memiliki budaya organisasi yang diletakan hampir diseluruh sudut area kerja yaitu *“Menyediakan produk dan jasa pembiayaan konsumen terbaik untuk masyarakat dan Membangun kerangka bagi setiap induvidu untuk belajar, berkembang, mewujudkan dan menciptakan nilai serta kesempatan”*. Nilai Perusahaan PT. Finansia Multi

Finance Bandar Lampung fokus pada pengeralahan sumber daya manusia (Karyawan) dalam memberikan pelayanan yang lebih baik kepada nasabah dilakukan untuk meningkatkan kepercayaan nasabah PT. Finansia Multi Finance Bandar Lampung.

Budaya Organisasi yang terjadi pada perusahaan PT. Finansia Multi Finance Bandar Lampung masih kurang baik, dimana marketing belum dapat menerapkan dengan baik dimana terlihat kurangnya tingkat ketelitian karyawan dalam mengerjakan tugas dan berdampak kepada penyelesaian pekerjaan menjadi tidak tepat waktu dan juga hasil pekerjaan yang kurang baik terlihat dari banyaknya komplain yang dilayangkan konsumen terkait kualitas pelayanan yang diberikan perusahaan. Jika budaya organisasi yang ada di perusahaan tidak di jalankan dengan baik maka akan berdampak kepada rendahnya penilaian kinerja karyawan dikarenakan lemahnya penerapan Budaya Organisasi yang ada di perusahaan tidak di jalankan dengan aturan yang ada.

Jika Produktivitas perusahaan ingin meningkat, maka perusahaan harus meningkatkan kualitas sdm perusahaan pula dengan melakukan Budaya Organisasi terhadap karyawan, Budaya Organisasi yang mendukung dan memuaskan karyawan perusahaan akan dapat meningkatkan gairah. Sebaliknya, Budaya Organisasi yang tidak mendukung dan tidak memuaskan karyawan akan dapat mengurangi gairah kerja dikarenakan karyawan kurang memahami cara menawarkan dan melakukan negosiasi dengan baik dan hal tersebut akan menurunkan tingkat produktivitas kerja para karyawan yang bekerja di dalam perusahaan yang bersangkutan.

Faktor lain yang mempengaruhi menurunnya produktivitas karyawan bagian marketing yaitu disiplin. Disiplin adalah suatu kegiatan manajemen untuk menegakan peraturan-peraturan perusahaan yang berlaku. Peraturan sangat berlaku memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan. Dan dengan tata tertib yang

baik semangat kerja, moral kerja, efisiensi dan efektivitas kerja karyawan akan meningkat. Hal ini sangat mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Saleh (2018) menyatakan Disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Sedangkan kerja adalah segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk menggapai tujuan yang telah ditetapkannya. Hal ini akan mendukung tercapainya tujuan organisasi, pegawai, dan masyarakat.

Berdasarkan hasil wawancara penulis kepada karyawan Bagian marketing PT. Finansia Multi Finance Bandar Lampung, HRD menjelaskan bahwa kurangnya disiplin kerja yang diterapkan marketing dikarenakan karyawan jarang melakukan report harian ketika melakukan pekerjaan, tidak masuk kerja tanpa keterangan dan juga ketika melakukan survey marketing melakukan pekerjaannya dengan kurang teliti tidak mengikuti SOP yang berlaku sehingga banyak mengalami missskomunikasi antara konsumen dan pihak perusahaan.

Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh karena itu, disiplin kerja dalam psikologi biasa disebut pendorong semangat kerja. Kuat dan lemahnya disiplin kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasinya. Berdasarkan pendapat para pakar tersebut, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu upaya perusahaan dalam rangka menggerakkan dan mengarahkan para karyawannya agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan melaksanakan pekerjaannya dengan penuh kesadaran, kegairahan dan bertanggung jawab sehingga dapat mencapai sasaran dan tujuan perusahaan. Jadi, disiplin kerja juga dapat dikatakan sebagai pendorong semangat karyawan bekerja lebih baik lagi.

Tujuan pemberian disiplin kerja antara lain Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan, Meningkatkan Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja

karyawan dapat Meningkatkan produktivitas kerja karyawan, Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan, Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan, Mengefektifkan pangadaan karyawan, Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik; Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan, Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan, Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya dan meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Pembahasan di atas, menyatakan penelitian ini yang mengkaji mengenai **“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. FINANSIA MULTI FINANCE BANDAR LAMPUNG ”**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas. maka perumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Finansia Multi Finance Bandar Lampung ?
2. Apakah Disiplin kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Finansia Multi Finance Bandar Lampung ?
3. Apakah Budaya Organisasi & Disiplin kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Finansia Multi Finance Bandar Lampung ?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Subjek penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Finansia Multi Finance Bandar Lampung yang berjumlah 45 karyawan.

1.3.2 Ruang Lingkup Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah PT. Finansia Multi Finance Bandar Lampung .

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Penelitian dilaksanakan Jl. Jend. Sudirman, Enggal, Kec. Tj. Karang Pusat, Kota Bandar Lampung, Lampung 35213. PT. Finansia Multi Finance Bandar Lampung

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Waktu yang di tentukan pada penelitian ini adalah waktu yang didasarkan berdasarkan kebutuhan penelitian yang dilaksanakan pada bulan April 2023 sampai selesai.

1.3.4 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup ilmu penelitian ini adalah ilmu manajemen sumber daya manusia yang meliputi Budaya Organisasi, Disiplin kerja dan Produktivitas Kerja karyawan PT. Finansia Multi Finance Bandar Lampung .

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas. maka tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Finansia Multi Finance Bandar Lampung
2. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Finansia Multi Finance Bandar Lampung
3. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi & Disiplin kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Finansia Multi Finance Bandar Lampung

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Bagi PT. Finansia Multi Finance Bandar Lampung

Perusahaan dapat memperoleh sumbangan pemikiran tentang Peran Budaya Organisasi & Disiplin kerja dapat mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan PT. Finansia Multi Finance Bandar Lampung .

1.5.2 Bagi IIB Darmajaya

Di harapkan dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut guna untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh Budaya Organisasi & Disiplin kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dan menambah refrensi perpustakaan jurusan manajemen sumber daya manusia IIB Darmajaya.

1.5.3 Bagi Peneliti Berikutnya

Di harapkan dapat menambah masukan atau informasi bagi penelitian sejenis berikutnya.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi mengenai latar belakang permasalahan, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Landasan teori dalam penelitian ini membahas tentang Budaya Organisasi & Disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini mencakup Metode Penelitian, Sumber Data, Metode Pengumpulan Data, Populasi dan Sampel, Variabel Penelitian, Definisi Operasional Variabel, Uji Persyaratan Instrumen, Uji Persyaratan Analisis Data, Metode Analisis Data dan Pengujian Hipotesis.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi analisis terhadap data yang telah diperoleh dari pelaksanaan penelitian, berupa pengujian model dan pengujian hipotesis.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi mengenai kesimpulan dari hasil pembahasan dan saran kepada pihak-pihak yang berkaitan.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN