

Analysis Of Employee Motivation And Discipline At PT. Wahana Ottomitra Multiartha Sumedang Tbk.

Frayuda Yuandika Maulana¹, Erpi Rahman², Helles Amanda³

¹²³Universitas Sebelas April Sumedang

frayudayuandika13@gmail.com, erpirahman@gmail.com, helles.feb@unsap.ac.id

Article Info

Article history:

Received Aug 12,
2023

Revised Sep 20,
2023

Accepted Oct 26,
2023

Keywords:

Employee
Motivation And
Discipline

ABSTRACT

The focus of this research is to analyze the motivation and work discipline of employees at PT Wahana Ottomitra Multiartha Sumedang Tbk. The purpose of this study is to find out how the application of work motivation and discipline at PT. Wahana Ottomitra Multiartha Sumedang Tbk, to find out the efforts to increase work motivation and discipline at PT. Wahana Ottomitra Multiartha Sumedang Tbk. The research method uses a qualitative approach. The research data uses the Miles and Huberman model, activities in data analysis which include data collection, data reduction, data presentation, and drawing conclusions. The results of the study show that the application of work motivation has been fulfilled properly, while the application of work discipline in terms of the frequency dimension there are still several employees who are absent without explanation. Efforts to increase work motivation at PT Wahana Ottomitra Multiartha Sumedang Tbk, pay more attention to motivation in the form of rewards per division. And efforts to improve work discipline, namely paying attention to the level of absenteeism at work, thoroughness and accuracy when working.



Copyright © 2023 SINTESA. All rights reserved.

Corresponding Author:

Frayuda Yuandika Maulana
Program Studi Manajemen,
Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Jalan Angkrek Situ No 19 Kecamatan Sumedang Utara Sumedang 45322.
Email: frayudayuandika13@gmail.com

INTRODUCTION

Keberadaan dan mekanisme perusahaan *finance* ini sudah ada dan diatur oleh negara yang tercantum dalam Peraturan Menteri Keuangan Nomor 84/PMK.012/2006 tentang Perusahaan Pembiayaan. Yang dijelaskan pada pasal 1 ayat 2 Perusahaan Pembiayaan adalah badan usaha di luar Bank dan Lembaga Keuangan Bukan Bank yang khusus didirikan untuk melakukan kegiatan yang termasuk dalam bidang usaha Lembaga Pembiayaan.

Perusahaan *finance* adalah sebuah badan usaha selain bank atau lembaga keuangan bukan bank lainnya, di mana perusahaan *finance* ini memberikan fasilitas layanan berupa pinjaman kepada nasabah dengan jenis-jenis keperluan tertentu. Berbeda dengan bank yang umumnya akan memberikan dana (uang) kepada nasabah, perusahaan pembiayaan atau perusahaan *finance* ini tidak memberikan dana berbentuk uang. Bentuk pembiayaan yang nasabah dapatkan adalah persetujuan dari perusahaan *finance* tersebut untuk

membiayai kredit yang sedang nasabah ambil. Dengan kata lain, pelunasan kredit nasabah dilakukan oleh perusahaan *finance* sebagai pihak ketiga.

PT. Wahana Ottomitra Multiartha Tbk (WOM Finance) merupakan salah satu perusahaan *leasing* yang bergerak dibidang jasa pembiayaan dengan berkonsentrasi kepada pembiayaan sepeda motor Honda. Seiring pertumbuhan dan perkembangan kebutuhan masyarakat, PT. Wahana Ottomitra Multiartha (WOM) tidak hanya melayani pembiayaan sepeda motor merek Honda namun melayani pula pembiayaan sepeda motor Jepang merek jenis lainnya, seperti Yamaha, Suzuki dan Kawasaki.

Sumber daya manusia merupakan salah satu modal utama yang sangat dibutuhkan dalam keberlangsungan hidup suatu perusahaan atau organisasi, yang menjadikannya sebagai aset berharga yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan karena keberhasilan perusahaan bergantung dari bagaimana sumber daya manusia mampu untuk bekerjasama, baik itu dengan rekannya maupun dengan dirinya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan yang ditandai dengan kinerja karyawan yang baik.

Salah satu faktor yang berpengaruh dalam kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan atau organisasi harus memberikan motivasi yang baik kepada seluruh karyawan agar dapat mencapai prestasi kerja. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak akan bisa memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui karena apa yang menjadi motif dan motivasi tidak terpenuhi.

Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keiklasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas (Afandi 2018:23-24). Untuk mencapai tujuan yang diinginkan yang tidak hanya para pemimpin memotivasi karyawan, sama pentingnya adalah faktor untuk meningkatkan disiplin dalam melaksanakan kerja karyawan.

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Afandi 2018:12).

Motivasi adalah sebuah faktor yang lebih mengarah pada perilaku dalam organisasi. Di dalam diri seseorang selalu akan mempunyai motivasi yang digunakan untuk menggerakkan perlakuannya di dalam memenuhi tujuan tertentu. Dengan adanya motivasi dapat merangsang karyawan untuk lebih menggerakkan tenaga dan pikiran dalam merealisasikan tujuan perusahaan. Sedangkan disiplin kerja merupakan kesadaran seseorang dan kesediaan karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan baik, mentaati peraturan yang ada dalam perusahaan dan bertanggung jawab akan tugas masing-masing dan memanfaatkan waktu, peraturan yang telah ditetapkan perusahaan dengan sebaik mungkin agar menjadi lebih efektif dan efisien dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Kepuasan dan keberhasilan suatu perusahaan dapat dinilai dari kemampuan kerja perusahaan atau kinerja karyawan. Pentingnya motivasi dan disiplin kerja terhadap karyawan, namun pada kenyataannya masih belum maksimal, kurangnya motivasi hal ini dikarenakan adanya karyawan masuk kerja tidak tepat waktu, sebagian karyawan masih melakukan kesalahan kerja, kurangnya kerja sama antara rekan kerja dan harapan kinerja belum sesuai dengan atasan. Kurangnya motivasi yang diberikan oleh pimpinan dalam hal semangat, insentif, penghargaan serta sanksi (*punishment*) kepada para pegawai dalam bekerja.

Permasalahan yang terlihat dari segi motivasi yaitu kurangnya semangat kerja karyawan di karenakan rutinitas kerja yang terlalu monoton sehingga timbul rasa bosan dan kemalasan dari diri karyawan. Terlebih lagi kurangnya perhatian yang diberikan oleh pimpinan terhadap karyawan yang telah memiliki prestasi kerja yang baik, hal ini membuat karyawan seperti kurang mendapat suatu dorongan yang bisa membuat mereka tetap mempertahankan hasil yang mereka capai.

Kemudian fenomena dari disiplin kerja yaitu adanya beberapa karyawan yang sering tidak hadir dalam bekerja dan selalu mengakhiri pekerjaan terlalu awal yang disebabkan karena kemalasan ataupun kurang bertanggung jawabnya karyawan dalam bekerja.

Berdasarkan hasil penelitian awal pada PT. Wahana Otomitra Multiartha Sumedang Tbk, untuk mengukur tingkat kedisiplinan dan motivasi kerja karyawan dapat dilihat dari data absensi karyawan. Pada tabel 1.1 merupakan tabel ketidakhadiran karyawan PT. Wahana Otomitra Multiartha Sumedang Tbk bulan Oktober-Desember tahun 2022, total ketidakhadiran sakit sebanyak 5 kali, izin sebanyak 4 kali dan tanpa keterangan sebanyak 6 kali. Sehingga dapat dikatakan bahwa disiplin kerja karyawan masih perlu diperhatikan.

LECTURE STUDY

1. Manajemen

Manajemen berasal dari bahasa Inggris *to manage* yang berarti mengatur, mengurus atau mengelola. Manajemen adalah suatu rangkaian proses yang meliputi kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan, evaluasi dan pengendalian dalam rangka memberdayakan seluruh sumber daya organisasi/perusahaan, baik sumber daya manusia (*human resource capital*), modal (*financial capital*), material (*land, natural resources or raw materials*), maupun teknologi secara optimal untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan.

Hasibuan (2019:2) menyatakan, bahwa manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Pada hakekatnya kegiatan manusia pada umumnya adalah mengatur (*managing*) untuk mengatur disini diperlukan suatu seni, bagaimana orang lain memerlukan pekerjaan untuk mencapai tujuan bersama.

2. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai). Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal didalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai. Menurut Hasibuan (2017:10) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

3. MOTIVASI

Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keiklasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas (Afandi 2018:23-24).

Abraham Maslow berasumsi dalam Mangkunegara (2017:94-95) hierarki kebutuhan manusia adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisiologis (*Physiological Needs*)
2. Kebutuhan rasa aman (*Safety and Security*)
3. Kebutuhan untuk merasa memiliki (*Belongingness*)
4. Kebutuhan akan harga diri (*Esttem*)
5. Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri (*Self Actualization*)

4. DISIPLIN KERJA

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Afandi 2018:12).

Menurut Bejo Siswanto dalam Sinambela (2019:359) menyatakan, bahwa faktor-faktor dari disiplin kerja ada 5 (lima), diantaranya sebagai berikut :

1. Frekuensi Kehadiran
2. Tingkat Kewaspadaan
3. Ketaatan Pada Standar Kerja
4. Ketaatan Pada Peraturan Kerja
5. Etika Kerja

METHOD

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif dengan cara melakukan observasi langsung, melakukan wawancara dan mengumpulkan data berupa dokumen, dokumentasi yang ada dan berhubungan dengan analisis motivasi dan disiplin kerja di PT. Wahana Ottomitra Multiartha Sumedang Tbk. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif atau sering disebut metode naturalistik, karena penilainnya pada kondisi yang alamiah (*natural setting*) dan hasil dari penelitian kualitatif lebih menekankan pada makna daripada generalisasi. Menurut Sugiyono (2018:9) metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif, dan hasil penelitian lebih menekankan makna daripada generalisasi. Pendekatan studi kasus (*case study*) yang digunakan oleh peneliti akan membantu dalam proses penyelesaian penelitian kualitatif yang mendalam sebuah studi Analisis Motivasi Dan Disiplin Kerja Karyawan Di PT. Wahana Otomitra Multiartha Sumedang Tbk.

DISCUSSION

Dari data diatas dapat dilihat bahwa PT. Wahanan Ottomitra Multiartha Sumedang Tbk dari segi motivasi dan disiplin kerja karyawan sudah terpenuhi. Dengan demikian hal tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Motivasi

- 1) Kebutuhan fisiologis (*Physiological Needs*)
Di PT Wahana Ottomitra Multiartha Sumedang Tbk sudah terpenuhi dengan baik, dilihat dari upah atau gaji yang sepadan dan penyediaan fasilitas yang memenuhi kebutuhan fisiologis.
- 2) Kebutuhan rasa aman (*Safety and Security*)
Di PT Wahana Ottomitra Multiartha sudah tepenuhi dengan baik baik, karena adanya jaminan kesehatan berupa BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan, sehingga dapat perlindungan dari resiko dalam bekerja.
- 3) Kebutuhan untuk merasa memiliki (*Belongingness*)
Sudah berjalan dengan baik. Hal ini dapat diukur dari hubungan sosial yang terjalin baik, saling membantu dan bekerjasama antara karyawan PT WOM Sumedang.
- 4) Kebutuhan akan harga diri (*Esttem*)

Sudah berjalan baik. Dilihat dari insentif yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT WOM Sumedang dan penghargaan yang telah terpenuhi yang berupa sertifikat, insentif dan lainnya.

5) Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri (*Self Actualization*)

Pada PT WOM Sumedang sudah berjalan dengan baik, karena karyawan selalu diberikan arahan atau pelatihan sebelum masuk kerja. Faktor yang mempengaruhi semangat kerja yaitu level kerja yang lebih tinggi.

2. Disiplin Kerja

1) Frekuensi Kehadiran

Di PT WOM Sumedang sudah berjalan dengan baik, karna salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu menambah kedisiplinan dengan absen yang baik. Namun masih terdapat beberapa karyawan yang absen tanpa keterangan.

2) Tingkat Kewaspadaan

Pada PT WOM, tingkat ketelitian sudah sesuai dengan SOP dan selalu berhati-hati.

3) Ketaatan Pada Standar Kerja

Sudah berjalan dengan baik. Karyawan yang selalu menerapkan mindset yang baik dan terpenuhinya tanggung jawab. Dan selalu mentaati peraturan yang ada.

4) Ketaatan Pada Peraturan Kerja

Karyawan PT WOM, selalu bekerja sesuai dengan aturan karna masing-masing karyawan memiliki rapor atau nilai yang akan menjadi pertimbangan kerja. Selalu menerapkan mindset yang baik.

5) Etika Kerja

Pada PT WOM dalam menjaga nama baik perusahaan yaitu, karyawan bekerja sesuai dengan aturan, sesuai dengan SOP dan memberikan pelayanan yang baik. Dan selalu berperilaku yang baik kepada sesama karyawan, atasan dan pelanggan.

CONCLUSION

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai analisis motivasi dan disiplin kerja karyawan kerja di PT Wahana Ottomitra Multiartha Sumedang Tbk, maka dapat disimpulkan penerapan motivasi di PT Wahana Ottomitra Multiartha Sumeang Tbk sudah terpenuhi dengan baik, ditinjau dari segi kebutuhan fisiologis (*Physiological Needs*), kebutuhan rasa aman (*Safety and Security*), kebutuhan untuk merasa memiliki (*Belongingness*), kebutuhan akan harga diri (*Esttem*), kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri (*Self Actualization*). Sedangkan penerapan disiplin kerja di PT Wahana Ottomitra Multiartha Sumedang Tbk sudah berjalan dengan baik, ditinjau dari tingkat Kewaspadaan, ketaatan Pada Standar Kerja, ketaatan Pada Peraturan Kerja, etika Kerja. Akan tetapi frekuensi kehadiran masih terdapat beberapa karyawan yang absen tanpa keterangan. Upaya meningkatkan motivasi kerja di PT Wahana Ottomitra Multiartha Sumedang Tbk, lebih memperhatikan motivasi dalam bentuk reward per divisi. Dan upaya meningkatkan disiplin kerja yaitu memperhatikan tingkat absensi dalam bekerja, ketelitian dan kecermatan saat bekerja.

ACKNOWLEDGEMENT

Berterimakasih kepada Allah SWT, yang telah memberikan saya kesehatan, mempermudah rezeki dan memberikan amanah untuk melaksanakan kuliah sehingga saya bisa menyelesaikan skripsi ini dengan sebaik-baiknya. Keluarga, yaitu ayah, ibu dan kaka saya yang tidak pernah letih memberikan semangat dan do`a kepada saya sampai tahap ini selesai. Teman-teman seperjuangan Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB). Dosen Pembimbing I Bapak Erpi Rahman, S.E., M.Ak dan Dosen Pembimbing II Bapak Helles Amanda, S.E., M.M, yang telah sabar dan ikhlas membimbing saya.

REFERENCES

- Afandi, Pandi. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, Indikator)*. Cetakan ke dua, Juli 2021, ISBN: 978-602-9400-60-1. Pekanbaru Riau: Zanafa Publishing.
- Hasibuan, Malayu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia PT*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Silaen, Novia Ruth *et. all*. 2021. *Kinerja Karyawan*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kualitatif untuk penelitian yang bersifat: eksploratif, enterpretif, interaktif dan konstruktif*. Bandung: ALFABETA CV.
- Sutrisno, Edy. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi pertama, cetakan ke-11, Maret 2020, ISBN:978-9791468-76-7. Jakarta: Kencana.
- Taruh, Ferdinatus. 2020. *Motivasi Kerja (Meniti Suara Hati Menolak Perilaku Korupsi)*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Urfa, Mursalati, Zainarti. “Analisis Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat Daerah Kantor POLDA Sumatera Utara”. *Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen dan Akuntansi*, 3, no. 2(2022).
- Wardani, Lutfia Surya, dkk. “Ananlisis Disiplin Kerja Pada PT. Indomarco Prismatama”. *Jurnal Manajemen dan Sumberdaya* (EISSN: 2964-7088) Volume 1, Nomor 2, Oktober, 2022.
- Peraturan Menteri Keuangan Nomor 84/PMK.012/2006 Tentang Perusahaan Pembiayaan Menteri Keuangan.