

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Pada perkembangan globalisasi kini banyak perusahaan yang dituntut untuk dapat memaksimalkan pekerjaan karyawan, maka sumber daya manusia merupakan sebuah modal utama bagi perusahaan untuk mencapai tujuan. Oleh karena itu, dalam mengatasi hal tersebut sumber daya manusia harus di perhatikan perkembangannya karena dengan adanya sumber daya manusia perlu mengelola tenaga kerja baik dan profesional akan sangat membantu dalam memaksimalkan kinerja perusahaan. Hal tersebut dikarenakan tenaga kerja mempunyai peran penting untuk menjalankan tugas yang baik dalam sebuah perusahaan. Maka dari itu, perusahaan wajib memiliki sumber daya tenaga kerja yang berkompetensi dan berkualitas untuk mencapai tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia dalam hal ini adalah para karyawan pada sebuah perusahaan, tentunya berusaha bekerja dengan kemampuan yang mereka miliki agar dapat mencapai kinerja yang diinginkan perusahaan tersebut. Rasa aman dan kenyamanan akan suasana kerja mampu mendorong karyawan untuk lebih berdedikasi tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan dan akan membantu karyawan mencapai kinerja yang terbaik.

Menurut Purnomo & Djudi (2017:29) menyatakan kinerja karyawan yang meningkat dapat diaplikasikan sebagai materi pertimbangan perusahaan untuk membangun sumber daya manusia dan akan berdampak kestabilan dalam proses mencapai tujuan perusahaan. Kinerja karyawan dapat dikatakan sebagai kunci

keberhasilan perusahaan dikarenakan faktor inilah yang menentukan suatu perusahaan mampu bersaing dengan para kompetitor yang terus bergerak secara dinamis dari waktu ke waktu. Setiap aturan yang telah disahkan oleh masing-masing entitas menjadi tolak ukur bagi kedisiplinan dan motivasi diantara para karyawannya.

Kinerja karyawan ditentukan seberapa baik pengetahuan yang dimiliki karyawan. Lebih lanjut untuk menghasilkan kinerja yang baik, maka kinerja karyawan sangat penting bagi perusahaan untuk mengetahui kemampuan, keterampilan, kualitas kerja, kuantitas kerja, dan waktu yang di gunakan para karyawan untuk berkerja. Dengan demikian kinerja karyawan juga menentukan tercapainya suatu tujuan yang diharapkan oleh perusahaan.

Menurut Husain (2018:4) yang menyatakan bahwa semakin tinggi disiplin kerja, maka kinerja pada karyawan juga akan meningkat, sehingga karyawan akan dengan ikhlas bekerja dengan sebaik mungkin untuk mencapai tujuan dari sebuah perusahaan. Kedisiplinan kerja merupakan upaya dari perusahaan untuk menerapkan segala peraturan dan tata tertib perusahaan pada semua karyawan. Kedisiplinan kerja tersebut dapat berupa penerapan absensi, tata tertib, peraturan perusahaan dan kedisiplinan dalam penggunaan peralatan kerja. Karyawan dapat melaksanakan dengan baik dan karyawan dalam melaksanakan segala unsur kedisiplinan dengan tidak terpaksa, maka kondisi lingkungan kerja akan tercipta dengan baik.

Kewajiban karyawan dalam perusahaan adalah mengatur jalannya operasional sesuai dengan kebijaksanaan yang menyangkut dengan disiplin kerja dan berusaha semaksimal mungkin menegakan dan memelihara disiplin kerja dengan penuh

tanggung jawab. Oleh karena itu agar kelangsungan suatu perusahaan terjaga dan kinerja karyawan mencapai target yang diharapkan, para karyawan perlu memperoleh pembinaan disiplin kerja yang terus menerus dilakukan manajemen agar para tenaga kerja termotivasi melakukan tindakan disiplin bukan karena adanya sanksi tetapi terdorong oleh kedisiplinan yang timbul dari diri sendiri.

Menurut Nawawi (2011) “Motivasi merupakan suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan sesuatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar”. Dari pengertian tersebut berarti pula semua teori motivasi bertolak dari prinsip utama bahwa manusia hanya melakukan suatu kegiatan yang menyenangkannya untuk dilakukan. Hal ini tidak menutup kondisi bahwa dalam keadaan terpaksa seseorang mungkin saja melakukan sesuatu yang tidak disukainya. Maka dari itu pencapaian tersebut dapat diperoleh dari keinginan yang kuat atau motivasi tinggi yang dimiliki setiap individu untuk mendapatkan hasil yang diinginkan, namun motivasi tidak hanya diperlukan dalam bekerja tetapi motivasi juga diperlukan oleh setiap individu untuk pencapaian terbaik dalam hidup seperti jenjang karir dan kesuksesan.

Demikian juga peranan motivasi kerja adalah dorongan kepada tenaga kerja agar pada dirinya tumbuh kondisi yang menguntungkan dalam melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sehingga tenaga kerja yang bersangkutan dapat bekerja dengan semangat dan bergairah kerja yang tinggi, sesuai dengan tujuan yang diharapkan oleh perusahaan. Motivasi ini dapat berupa fasilitas, tempat kerja, kesempatan untuk maju, insentif dan perasaan aman dilakukan oleh Anjas, Hadi dan Budi (2020). Lebih jauh memperhatikan pentingnya kedisiplinan dan memberikan motivasi kerja karyawan guna meningkatkan kinerja karyawan bahwa dengan

meningkatnya kedisiplinan dan motivasi kerja yang diharapkan kelancaran produksi dapat berjalan dengan baik serta produktivitas tenaga kerja dapat ditingkatkan, sehingga target produksi dapat tercapai yang pada akhirnya tujuan perusahaan juga dapat tercapai.

Pada masa pandemi ini membuat penjualan kendaraan yang turun drastis, bisa tinggal 60 persen dari jumlahnya bila dibandingkan penjualan tahun lalu mencapai 1 juta unit, maka dari data yang diambil penyebab turunnya penjualan kendaraan menurun karena faktor pandemi dan PSBB, kinerja karyawan juga terindikasi dari tingkat kehadiran karyawan juga menurun maka dari itu menyatakan rata-rata absensi 90-80% per bulan masih dinyatakan baik dan absensi lebih dari itu menunjukkan semangat kerja yang buruk di dalam suatu perusahaan. Oleh karena itu motivasi seorang mempunyai tujuan buat penuhi kebutuhan hidup dalam setiap harinya seorang hendak merasakan khawatiran apabila kebutuhan hidupnya tidak tercapai sehingga hendak pengaruhi tingkat motivasinya.

Berdasarkan kajian teoritis dan emiris tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan peneliti pada teori-teori yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan di pegaruhi penelitian oleh kedisiplinan dan motivasi, dimana ada permasalahan kinerja dalam perusahaan ini maka ada kemungkinan besar dipengaruhi oleh kedisiplinan yang kurang dan juga motivasi yang kurang pula namun untuk mengetahui penyebab pasti dari masalah tersebut maka harus dilakukan peneliti.

Terdapat beberapa hasil penelitian dari peneliti terdahulu tujuannya adalah untuk mengetahui perbandingan dan hasil yang dapat mendukung kegiatan penelitian

kedisiplinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Menurut Cahyo Laksono (2015) menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Arifin Sidayu. Sedangkan pada hasil penelitian yang lainnya yaitu Nur Fitri Aulia (2020) menyatakan bahwa kedisiplinan dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara XIV Kota Makasar.

Berdasarkan beberapa hasil penelitian tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terkait tentang variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu salah satunya adalah variabel kedisiplinan dan juga motivasi artinya adalah ketika terdapat sebuah permasalahan terkait kinerja karyawan maka kemungkinan besar karena dipengaruhi oleh kedisiplinan yang kurang serta motivasi yang minim, untuk mengetahui dasar penyebabnya maka haruslah dibuat penelitian tentang variabel ini yaitu kedisiplinan dan motivasi sebagai variabel *independen* dan kinerja karyawan sebagai variabel *dependen*.

Setelah mengetahui variabel terkait tentang penelitian ini, maka selanjutnya adalah menentukan sebuah perusahaan yang akan dijadikan sebagai acuan atau tempat penelitian, perusahaan yang dipilih adalah perusahaan memiliki jumlah karyawan cukup banyak, dikenal dan dipercaya oleh banyak masyarakat dan yang berada di kota Samarinda, perusahaan yang dipilih adalah PT. MAHAKAM BERLIAN SAMJAYA di Samarinda.

Perusahaan ini bergerak dalam bidang jasa penjual produk-produk *Authorized Dealer* kendaraan Mitsubishi di Samarinda dan PT. Mitsubishi Motors Krama Yudha

Sales Indonesia (MMKSI) merupakan *Authorized Dealer* kendaraan Mitsubishi di Indonesia.

Penelitian ini dilakukan pada karyawan yang ada pada PT. Mahakam Berlian Samjaya di Samarinda karena perusahaan ini merupakan perusahaan yang dikenal dalam penjualan produk-produk kendaraan terbaik di Samarinda.

Peneliti menjadi tertarik untuk melakukan penelitian pada karyawan perusahaan demi mengetahui apakah perusahaan bisa memberikan kedisiplinan terhadap karyawan. Apakah kedisiplinan dan motivasi berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat faktor lain yang membuat kinerja karyawan dapat meningkat, dan mempertahankan persaingannya sampai saat sekarang perusahaan ini masih dikenal baik oleh masyarakat Samarinda.

Perusahaan akan dijadikan tempat penelitian ini, yaitu kendaraan Niaga Ringan dan kendaraan penumpang, perusahaan ini terus memperkenalkan produk- produk kendaraan terbaik untuk kebutuhan bisnis maupun kendaraan pribadi yang sesuai kebutuhan dan permintaan masyarakat di Samarinda. Dengan adanya prinsip pelayanan terbaru yaitu "*Brand New Day*", karena berdasarkan informasi yang didapatkan bahwa perusahaan ini telah berhasil menjadi *market leader* di kendaraan Niaga serta Niaga Ringan selama lebih dari 4 dekade.

Maka berdasarkan uraian diatas, penulis menarik untuk mempelajari, menganalisa dan mengevaluasi kedisiplinan dan motivasi yang diberikan suatu perusahaan maka penulis tertarik untuk menyusun suatu tulisan ilmiah berjudul : "PENGARUH KEDISIPLINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA

PT.MAHAKAM BERLIAN SAMJAYA”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan permasalahan yang telah dijelaskan di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mahakam Berlian Samjaya?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Mahakam Berlian Samjaya?
3. Apakah terdapat pengaruh kedisiplinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Mahakam Berlian Samjaya?

## **C. Batasan Masalah**

Terbatasannya kemampuan dan kesanggupan penulis untuk meliti masalah-masalah yang dipeberkan diatas, maka perlu penulis batasi masalah yang akan diteliti, yaitu hanya pada masalah pengaruh kedisiplinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Mahakam Berlian Samjaya di Samarinda.

## **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan pada PT.

Mahakam Berlian Samjaya.

- b. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.

Mahakam Berlian Samjaya.

- c. Untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Mahakam Berlian Samjaya.

## **2. Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian ini adalah :

- a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini akan memberikan sumbangan pemikiran untuk pimpinan perusahaan atau bagian personalia dalam peranan kedisiplinan kerja dan memberikan motivasi kerja yang tepat bagi karyawan, sebagai usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan.

- b. Bagi peneliti

Penelitian ini dapat mengetahui pentingnya penerapan kedisiplinan dan motivasi kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Mahakam Berlian Samjaya.

- c. Bagi pengembangan ilmu pengetahuan

Penelitian ini dapat digunakan sebagai sumber informasi ataupun perbandingan bagi peneliti lain yang akan mengkaji bidang yang sama, sehingga dapat dihasilkan ilmu pengetahuan yang baru.



