

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen kePerusahaan yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas MSDM adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Di dalam Perusahaan, manusia merupakan salah satu unsur berkepentingan dalam Perusahaan. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, Perusahaantidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu Perusahaan. Oleh karena itu hendaknya Perusahaan memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan Perusahaan.

Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen dan yang lain itu tergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Apabila individu dalam perusahaan yaitu SDM-nya dapat berjalan efektif maka perusahaan tetap berjalan efektif, dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja karyawannya. Kinerja karyawan telah menjadi pusat perhatian dari berbagai kalangan baik perusahaan atau secara umum. Perhatian yang begitu besar terhadap masalah kinerja dapat dipahami karena menyangkut efisiensi dan efektivitas penggunaan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu Perusahaan. Bagaimanapun juga, usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan suatu hal yang harus dilakukan oleh setiap pimpinan Perusahaan. Berbagai upaya dilakukan dengan tujuan setiap karyawan dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Hal ini disebabkan apabila karyawan tidak dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, adalah suatu hal yang mustahil tujuan Perusahaan dapat dicapai.

Tingginya tingkat persaingan antar sesama perusahaan otomotif, perusahaan perlu memperbaiki diri untuk bertahan dalam persaingan tersebut, dan melakukan perubahan yang berguna untuk mengarah ke Perusahaan lebih efektif. Perusahaan harus mempertahankan kinerja dari Perusahaan secara keseluruhan baik kinerja seorang ataupun kinerja berkelompok. Kondisi yang semakin kompetitif ini juga menimbulkan persaingan yang semakin ketat pada perusahaan, sehingga menuntut perusahaan harus mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas dan kuatitas dalam bekerja. Keberhasilan suatu Perusahaan Otomotif dapat dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Karyawan juga merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan, karena memiliki bakat, tenaga, dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sebaliknya, karyawan juga mempunyai berbagai kebutuhan yang ingin dipenuhinya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan inilah yang dipandang sebagai pendorong atau penyemangat untuk bekerja bagi karyawan. Peran serta karyawan pada suatu perusahaan harus dapat mengikuti perkembangan dunia otomotif yang ada saat ini sesuai dengan keinginan yang dibutuhkan oleh perusahaan. Perusahaan memiliki tujuan dan sasaran perusahaan untuk dapat memperoleh laba yang maksimal yang ingin dicapai oleh suatu perusahaan.

Salah satu perusahaan yang bergerak di bidang otomotif yaitu PT. Auto 2000. PT. Auto 2000 yang berdiri sejak tahun 1975 dengan nama Astra Motor Sales, dan baru pada tahun 1989 berubah nama menjadi Auto 2000 dengan manajemen yang sudah ditangani sepenuhnya oleh PT. Astra International Tbk. PT. Auto 2000 saat ini memiliki 96 outlet (terdiri dari 14 outlet V-hanya melayani jual beli kendaraan, 67 outlet VSP-melayani jual beli & service kendaraan, & 15 outlet VSPBP-melayani jual beli, service, perbaikan & pengecatan bodi kendaraan) yang tersebar di hampir seluruh Indonesia antara lain Bali, Banten, DKI Jakarta, Jawa Barat, Jawa Timur, Kalimantan Barat,

Kalimantan Selatan, Kalimantan Timur, Lampung, Sumatera Barat, Sumatera Selatan, Sumatera Utara. PT.Auto 2000 merupakan jaringan jasa penjualan, perawatan, perbaikan dan penyediaan suku cadang Toyota yang manajemennya ditangani penuh oleh PT. Astra Internasional Tbk. PT. Auto 2000 Memiliki Visi Menjadi Dealer Otomotif yang terbaik di Indonesia melalui proses dan layanan pelanggan yang bertaraf Internasional, serta mempunyai Misi dan tujuan sebagai berikut :

1. Memberikan layanan terbaik pada pelanggan
2. Mencapai pangsa pasar nomor 1 untuk kendaraan Toyota
3. Menyediakan lingkungan kerja yang aman dan baik bagi karyawan
4. Menciptakan nilai tambah ekonomis yang positif bagi shareholders
5. Memiliki jaringan Distribusi yang luas
6. Menciptakan kepuasan pelanggan dan karyawan Auto 2000

Pada penelitian ini penulis meneliti di PT. Auto 2000 Lampung cabang Raden Intan yang beralamat di JL. Raden Intan NO. 61A Bandar Lampung. PT. Auto 2000 Lampung cabang Raden Intan merupakan perusahaan yang melakukan penjualan mobil, perusahaan ini juga memberikan jaringan jasa penjualan, perawatan, perbaikan, dan penyediaan suku cadang Toyota yang manajemennya ditangani penuh oleh Auto 2000.

Perusahaan PT. Auto 2000 Lampung cabang Raden Intan memiliki visi dan misi, menjadi dealer Toyota terbaik dan terandal Indonesia melalui proses kelas dunia dan membantu pelanggan menikmati mobilatnya.

Kinerja karyawan berdampak positif bagi perusahaan, Karena apabila kinerja karyawan meningkat maka tujuan perusahaan tercapai. Oleh karena itu karyawan harus terus meningkatkan Kinerja karyawan. Kinerja dalam sebuah perusahaan merupakan suatu hal yang sangat penting untuk dilakukan, karena semua perusahaan perlu mengevaluasi dan merencanakan target yang hendak dicapai sehingga terjadi proses peningkatan kinerja. Sumber daya manusia di

dalam perusahaan memegang peranan penting dalam meningkatkan Kinerja perusahaan. Jika tingkat kualitas sumber daya manusia di dalam sebuah perusahaan tinggi maka tingkat kinerja karyawan di perusahaan akan meningkat. Berikut data karyawan PT. Auto 2000 Astra internasional tbk Toyota cabang Raden intan Bandar lampung sebagai berikut:

Tabel 1.1
Data Karyawan PT. Auto 2000 Astra Internasional Tbk Toyota Cabang
Raden Intan Bandar Lampung
Tahun 2021

No.	Jabatan	Jumlah Karyawan (Orang)
1.	Kepala Cabang	1 Karyawan
2.	Kepala Bengkel	1 Karyawan
3.	Sales	25 Karyawan
4.	Sales Counter	5 Karyawan
5.	Delivery Adminstrator	1 Karyawan
6.	Service Advisor	3 Karyawan
7.	Parts Administrator	2 Karyawan
8.	Foreman	5 Karyawan
9.	Booking Service	3 Karyawan
10.	Mekanik	10 Karyawan
11.	Customer Relation Staff	2 Karyawan
12.	Finance dan Accounting Head	1 Karyawan
13.	Finance Staff	2 Karyawan
14.	Accounting Staff	2 Karyawan
15.	Technical Leader	1 Karyawan
16.	HR General Affair Staff	1 Karyawan
17.	Chasier	1 Karyawan
18.	Driver	3 Karyawan
19.	Ordering Administrator	1 Karyawan
Jumlah		70 Karyawan

Sumber : PT. Auto 2000 Lampung cabang Raden Intan ,Tahun 2021

Berdasarkan table 1.1 diatas Jumlah Karyawan pada PT. Auto 2000 Lampung cabang Raden intan berjumlah 70 karyawan. Pada penelitian ini penulis fokus meneliti karyawan bagian Sales yang berjumlah 30 karyawan. Karyawan Sales harus memiliki sikap yang rendah hati dan ramah agar para Konsumen merasa puas dan bersedia melakukan pembelian lagi. Bahkan konsumen mau membagikan pengalamannya saat membeli produk agar calon konsumen lain mau membeli produk dari perusahaan.

Kinerja diartikan sebagai kualitas dan kuantitas dari hasil pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan sesuai dengan standar kerja tertentu yang telah ditetapkan oleh perusahaan, kinerja berdasarkan suatu hasil yang diraih dari suatu pekerjaan berdasarkan serangkaian syarat kerja tertentu. Menurut Mangkunegara (2017:67) bahwa istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance, yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja karyawan yang terjadi pada karyawan bagian Sales PT. auto 2000 cabang raden intan lampung dinilai dalam kategori cukup berdasarkan standar & penilaian kinerja karyawan, hal tersebut disebabkan karena karyawan bagian Sales kurang memenuhi target yang ditetapkan oleh perusahaan, seperti banyak nya konsumen yang dilayani dalam sehari, target penjualan kepada konsumen yang harus dipenuhi dalam satu bulan, adanya hubungan antar karyawan yang kurang baik hal tersebut disebabkan ada beberapa rekan kerja yang acuh tak acuh dan kurang peduli terhadap rekan kerjanya sesama karyawan, sehingga menimbulkan hubungan di perusahaan kurang harmonis yang mengakibatkan kurang maksimal dalam melakukan pekerjaannya dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berikut standar penilaian kinerja karyawan bagian Sales PT. Auto 2000 Lampung cabang Raden Intan sebagai berikut :

Tabel 1.2
Standar Penilaian Kinerja Karyawan
PT. Auto 2000 Lampung cabang Raden intan
Tahun 2021

No	Nilai	Keterangan
1	90 – 100	Sangat Baik
2	80 – 89	Baik
3	70 – 79	Cukup
4	60 – 69	Kurang Baik
5	50 – 59	Buruk

Sumber : PT. Auto 2000 Lampung cabang Raden Intan, Tahun 2021

Berdasarkan Tabel 1.2 menjelaskan Mengenai Standar Penilaian Karyawan PT. Auto 2000 Lampung cabang Raden intan yang dilakukan PT. Auto 2000 Lampung cabang Raden intan untuk menilai kinerja yang dilakukan oleh karyawan. Berikut Data yang memperlihatkan hasil penilaian kinerja karyawan PT. Auto 2000 Lampung cabang Raden intan sebagai berikut :

Tabel 1.3
Hasil Penilaian Kinerja Karyawan PT. Auto 2000 Lampung cabang Raden
intan Tahun 2021

No	Kriteria	Nilai	Keterangan
1	Kualitas	70	(Cukup)
2	Kuantitas	65	(Kurang Baik)
3	Jangka waktu	71	(Cukup)
4	Hubungan Antar Karyawan	60	(Kurang Baik)
5	Kepemimpinan	83	(Baik)
Rata-rata penilaian Kinerja		70	(Cukup)

Sumber : PT. Auto 2000 Lampung cabang Raden Intan, Tahun 2021

Berdasarkan table 1.3 hasil penilaian kinerja karyawan. PT. Auto 2000 lampung cabang raden intan menjelaskan hasil penilaian kinerja yang di capai karyawan Sales dinilai dalam kategori (Cukup), hal tersebut mengakibatkan tujuan perusahaan tidak tercapai.

Berdasarkan hasil penelitian pada PT. auto 2000 Lampung cabang Raden intan, menjelaskan bahwa hubungan antar karyawan yang kurang baik hal tersebut disebabkan ada beberapa rekan kerja yang acuh tak acuh dan kurang peduli terhadap rekan kerjanya sesama karyawan Sales, sehingga berdampak kepada kuantitas pekerjaan kurang baik dikarenakan target perusahaan tidak tercapai. Hal tersebut tentu sangat berdampak kepada memburuknya kinerja perusahaan dikarenakan kinerja karyawan yang kurang baik. Berikut data target dan pencapaian Sales PT. Auto 2000 lampung cabang raden intan sebagai berikut :

Tabel 1.4
Target dan Pencapaian Sales PT. Auto 2000 Lampung cabang Raden intan Tahun 2021

Bulan	Target	Persentase	Realiasi Rata Rata Pencapaian	Persentase
Januari	90	100%	74	82%
Februari	90	100%	68	75%
Maret	90	100%	55	61%
April	90	100%	65	72%
Mei	90	100%	61	67%
Juni	90	100%	95	105%
Juli	90	100%	92	102%
Agustus	90	100%	60	66%
September	90	100%	71	78%
Oktober	90	100%	70	77%
November	90	100%	51	56%
Desember	90	100%	91	101%
Total	1080	100%	853	78%

Sumber : PT. Auto 2000 Lampung cabang Raden Intan, 2021

Berdasarkan Tabel 1.4 menjelaskan bahwa pencapaian PT. Auto 2000 Lampung cabang Raden intan tahun 2021 Realisasi pencapaian target karyawan bagian Sales belum dapat mencapai target yang

ditetapkan oleh perusahaan, dikarenakan kurangnya kemampuan karyawan Sales dalam memikat konsumen untuk membeli Produk diperusahaan Hal tersebut dapat berdampak buruk kepada jalannya aktivitas sebuah perusahaan dikarenakan target yang ditetapkan perusahaan tidak tercapai ssesuai dengan tujuan perusahaan.

Masalah tentang kinerja karyawan merupakan masalah yang perlu diperhatikan Perusahaan, karena kinerja karyawan akan mempengaruhi tujuan perusahaan. Perusahaan dalam menghadapi persaingan seiring perkembangan zaman. Oleh karena itu memiliki sumber daya manusia yang berkualitas sangat dibutuhkan agar tujuan Perusahaan dapat tercapai dan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu Perusahaan. Apabila sumber daya manusianya memiliki Disiplin kerja dan Budaya kerja yang baik maka tujuan perusahaan akan tercapai.

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, menurut Kasmir (2017:189) yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja loyalitas, dan komitmen. Pada penelitian ini faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor Disiplin Kerja dan Budaya Kerja.

Disiplin Kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin kerja adalah kesadaran, kemauan dan kesediaan kerja orang lain agar dapat taat dan tunduk terhadap semua peraturan dan norma yang berlaku.

Menurut Hasibuan (2016, p.193) Disiplin adalah Fungsi operatif MSDM yang terpenting Karena semakin baik disiplin karyawan semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Dengan kesadaran dalam menerapkan aturan perusahaan atau badan yang tercermin dalam karya disiplin maka tinggi kinerja Karyawan juga akan meningkat.

Disiplin kerja yang terjadi pada karyawan bagian Sales PT. auto 2000 lampung cabang raden intan yaitu tingkat kehadiran karyawan ditempat kerja, masih kurang maksimal ditunjukkan dengan kurangnya disiplin waktu dalam bekerja seperti masih adanya Karyawan yang terlambat masuk kerja, pulang kerja lebih awal dari jam kerja, dan bahkan tidak hadir pada hari kerja.

Berikut data absensi kehadiran karyawan PT. Auto 2000 lampung cabang raden intan.

Tabel 1.5
Tingkat Kehadiran Karyawan pada bagian Sales PT. Auto 2000 Astra
Internasional TBK Toyota Kantor Cabang Raden Intan
Bandar Lampung Tahun 2021

Bulan	jumlah hari kerja	Jumlah Karyawan	Hari Kerja Efektif	Alfa	Terlambat	Cepat Pulang	TOTAL
Januari	25	30	2,00%	0,67%	1,60%	0,40%	2,67%
Februari	23	30	2,00%	0,67%	1,60%	0,58%	2,03%
Maret	26	30	2,00%	0,67%	1,60%	0,64%	2,82%
April	25	30	2,00%	0,67%	1,60%	0,67%	3,33%
Mei	22	30	2,00%	0,67%	1,60%	0,61%	3,64%
Juni	26	30	2,00%	0,67%	1,60%	0,26%	2,31%
Juli	26	30	2,00%	0,67%	1,60%	0,38%	1,28%
Agustus	24	30	2,00%	0,67%	1,60%	0,28%	0,97%
September	26	30	2,00%	0,67%	1,60%	0,64%	1,28%
Oktober	25	30	2,00%	0,67%	1,60%	0,27%	1,47%
November	26	30	2,00%	0,67%	1,60%	0,38%	1,67%
Desember	26	30	2,00%	0,67%	1,60%	0,51%	1,67%
	300		2,00%	0,67%	1,60%	0,47%	2,09%

Sumber : PT. Auto 2000 Cabang Raden Intan Bandar Lampung, tahun 2021

Berdasarkan Tabel 1.5 menunjukkan persentase absensi karyawan pada bagian Sales selama satu tahun, ditetapkan standar perusahaan perihal tingkat kehadiran karyawan adalah 2% dari total keseluruhan karyawan adalah 30 orang dan

jumlah hari kerja rata-rata 25 hari dalam sebulan. Berdasarkan dari table diatas rata-ratanya sebesar 2.09%. melebihi 0.09% dari target yang ditetapkan oleh perusahaan.

Selain Disiplin Kerja, Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah Budaya Kerja. Budaya kerja disebut juga budaya Perusahaan, budaya Perusahaan sering juga disebut sebagai budaya kerja, karena tidak dapat dipisahkan dengan kinerja. Budaya kerja dapat digambarkan secara khas kaitannya dengan cara orang-orang berpikir, yang mengarahkan kepada bagaimana mereka bertindak.

Budaya Kerja Menurut Putri (2021) adalah sebagai berikut: Disiplin, perilaku yang senantiasa berpijak pada peraturan dan norma yang berlaku di dalam maupun di luar perusahaan. Keterbukaan, kesiapan untuk memberi dan menerima informasi yang benar dari dan kepada sesama mitra kerja untuk kepentingan perusahaan. Saling menghargai, perilaku yang menunjukkan penghargaan terhadap individu, tugas dan tanggung jawab orang lain sesama mitra kerja.

Adapun Budaya Kerja pada PT. Auto 2000 lampung cabang raden Intan adalah sebagai berikut:

1. *Focus on Customer*, Merupakan upaya untuk memahami, menjalin hubungan yang erat dan mencari masukan-masukan dari pelanggan secara teratur
2. *Integrity*, merupakan bertindak konsisten sesuai dengan nilai-nilai dan kebijakan perusahaan serta kode etik profesimeskipun dilakukan dalam keadaan yang sulit
3. *Respect For Other*, merupakan sikap senantiasa menghargai individu maupun kelompok secara objektif, wajar dan adil
4. *Strive For Excellence*, merupakan bekerja dengan keras dan cerdas dalam mengimplementasikan jalan terbaik untuk mendapatkan hasil.

5. *Teamwork*, merupakan interaksi saling melengkapi antar individu sesuai dengan peran dan tanggung jawab untuk mendorong perkembangan pribadi dan untuk memaksimalkan kinerja

Kelima dimensi budaya kerja tersebut menjelaskan aspek-aspek yang harus dipenuhi untuk mewujudkan nilai-nilai yang dianut oleh perusahaan dan tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Karena itu, dalam setiap dimensi tersebut diatur mengenai apa saja yang boleh dan tidak boleh dilakukan oleh perusahaan dan karyawan. Dengan demikian akan tercapai perilaku positif dalam diri karyawan yang pada akhirnya akan tercermin dalam kinerja karyawan.

Budaya kerja yang terjadi pada karyawan bagian Sales PT. Auto 2000 Lampung cabang raden intan yaitu komunikasi sesama karyawan kurang berjalan dengan baik, dimana tidak adanya rasa tolong menolong sesama karyawan dan karyawan yang berkerja lebih lama tidak memberitahukan cara efisien dalam mengerjakan pekerjaan mereka seperti cara mengerjakan laporan harian, minimnya tanggung jawab dari karyawan yang lebih lama berkerja dimana pekerjaan mereka yang belum terselesaikan ketika sudah jam pulang kerja dialih tugaskan pengerjaannya kepada karyawan lain. Hal tersebut membuat beberapa karyawan merasa tidak nyaman dalam berkerja.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik mengambil judul **“PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT AUTO 2000 ASTRA INTERNASIONAL TBK TOYOTA KANTOR CABANG RADEN INTAN BANDAR LAMPUNG”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan diatas maka masalah-masalah yang dapat diidentifikasi oleh penulis sebagai berikut :

1. Apakah Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian sales Pada PT. Auto 2000 Astra Internasional TBK Toyota Kantor Cabang Raden Intan Bandar Lampung ?

2. Apakah Budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian sales pada PT. Auto 2000 Astra Internasional TBK Toyota Kantor Cabang Raden Intan Bandar Lampung ?
3. Apakah Disiplin Kerja Dan Budaya Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan bagian sales Pada PT. Auto 2000 Astra Internasional TBK Toyota Kantor Cabang Raden Intan Bandar Lampung ?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Ruang lingkup subjek penelitian ini adalah karyawan PT Auto 2000 Astra Internasional TBK Toyota Kantor Cabang Raden Intan Bandar Lampung yang berjumlah 30 karyawan.

1.3.2 Ruang Lingkup Objek

Objek dalam penelitian ini adalah Pada PT Auto 2000 Astra Internasional TBK Toyota Kantor Cabang Raden Intan Bandar Lampung.

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Penelitian dilaksanakan perusahaan yang beralamatkan di Jl.Raden Intan No. 61A Bandar Lampung.

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Waktu yang ditentukan pada penelitian ini adalah waktu yang didasarkan pada kebutuhan penelitian yang dimulai dilaksanakan pada bulan Mei 2022 sampai dengan Juni 2022.

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup ilmu penelitian ini adalah bidang keilmuan Manajemen Sumber Daya Manusia yang meliputi Disiplin Kerja, Budaya Kerja dan Kinerja Karyawan Pada PT Auto 2000 Astra Internasional TBK Toyota Kantor Cabang Raden Intan Bandar Lampung.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah maka dari tujuan penelitian yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan Pada PT Auto 2000 Astra Internasional TBK Toyota Kantor Cabang Raden Intan Bandar Lampung.
2. Untuk mengetahui pengaruh Budaya kerja terhadap Kinerja karyawan Pada PT Auto 2000 Astra Internasional TBK Toyota Kantor Cabang Raden Intan Bandar Lampung.
3. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin kerja dan Budaya kerja Terhadap Kinerja karyawan Pada PT Auto 2000 Astra Internasional TBK Toyota Kantor Cabang Raden Intan Bandar Lampung.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian adalah sebagai berikut:

1.5.1 Bagi Peneliti

Penelitian ini dilakukan untuk mengimplementasikan ilmu dan pengetahuan yang diperoleh selama perkuliahan terutama dibidang Sumber Daya Manusia.

1.5.2 Bagi Institusi IIB Darmajaya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan bahan kajian yang dijadikan referensi bagi pembaca dan peneliti lain yang melakukan penelitian dengan jenis pembahasan yang sama.

1.5.3 Bagi Perusahaan PT Auto 2000 Astra Internasional TBK Toyota Kantor Cabang Raden Intan Bandar Lampung

Memberikan bahan pertimbangan berkaitan dengan Disiplin Kerja, Budaya Kerja untuk meningkatkan Kinerja Karyawan PT Auto 2000 Astra Internasional TBK Toyota Kantor Cabang Raden Intan Bandar Lampung

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dibuat untuk memudahkan pemahaman dan memberi gambaran kepada pembaca tentang penelitian yang diuraikan oleh penulis dengan tiap bab sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab satu berisi pendahuluan yang menjelaskan latar belakang masalah yang mendasari diadakannya penelitian, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab dua ini berisi Landasan Teori yang menjelaskan tentang landasan teori yang menjadi dasar dan bahan acuan dalam penelitian ini, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab tiga berisi metode penelitian yang terdiri dari variabel penelitian dan definisi operasional, penentuan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, dan metode analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab empat berisi hasil dan pembahasan yang menjelaskan deskripsi obyek penelitian, analisis data, dan pembahasan.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab lima berisi penutup yang berisis kesimpulan dari hasil analisis yang diperoleh dan saran berupa tindakan-tindakan yang sebaiknya dilakukan.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN