

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Dalam suatu organisasi Sumber Daya Manusia memiliki posisi yang sangat strategis, artinya Sumber daya manusia merupakan kunci utama yang akan menentukan perkembangan yang ada di dalam sebuah perusahaan, Tanpa adanya sumber daya manusia yang berkualitas maka suatu organisasi atau perusahaan tidak akan berjalan dengan maksimal. Sumber daya manusia juga merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus di miliki dalam upaya pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan, oleh karna itu untuk mencapai tujuan perusahaan membutuhkan motivasi untuk bekerja lebih rajin dan memiliki kinerja yang berkualitas dan kuantitas sehingga memberikan kontribusi yang baik dan bernilai positif bagi perkembangan perusahaan. Menurut Mangkunegara (2013) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu pengolahan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu. Pengolahan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu karyawan.

Untuk mencapai keberhasilan suatu organisasi, perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2006:67) kinerja merupakan hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan. Dengan demikian, kinerja merupakan hal yang sangat penting bagi organisasi atau perusahaan serta da pihak karyawan itu sendiri.

Menurut Prawirasentono dalam Indra (2016) berpendapat bahwa kinerja dalam perusahaan itu sangat penting, maka sebab itu kinerja karyawan perlu

di tingkatkan dan dilakukan penilaian secara berkala. Kinerja di nilai sangat penting karna bertujuan untuk menetapkan tujuan, sasaran, dan sasaran strategi suatu organisasi. Dalam suatu organisasi kinerja dapat dilihat dari sistem kerjanya.

Kinerja karyawan adalah salah satu aspek penting yang wajib diperhatikan oleh perusahaan, karena kinerja karyawan menuntun perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja karyawan yang baik secara langsung akan mempengaruhi kinerja karyawan dan untuk memperbaiki kinerja karyawan tentu merupakan suatu pekerjaan yang memakan waktu dan proses yang panjang Selain dengan meningkatkan pengawasan dan pembinaan, juga dilakukan penilaian terhadap tingkat keberhasilan kinerja yang telah dilakukan oleh para kerjanya melalui motivasi yang bagus untuk memberikan arahan yang baik, sebaliknya jika kinerja di perusahaan belum baik maka dampaknya akan memperhambat tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan yang telah ditetapkan sejak awal. Untuk mengetahui hal itu perlu dilakukan penilaian kinerja setiap karyawan dalam perusahaan.

Dalam penelitian ini penulis melakukan penelitian di PT Lautan Berlian Utama Motor Metro yang berlokasi di Jl. Jend. Sudirman No 198, Metro Ganjar Agung, Metro Lampung Lautan berlian adalah dealer kendaraan merek mitshubishi yang memiliki jaringan pelayanan, penjualan, perawatan kendaraan, suku cadang serta jasanya lainnya, yang mampu memenuhi kebutuhan pelanggan. Sesuai dengan visi perusahaan yaitu menjadi dealer terbaik di Indonesia yang mempunyai kemampuan untuk memenuhi kebutuhan pelanggan dengan fepat dan terjamin. Keahlian (skill) petugas service pun terus dikembangkan guna penguasaan teknik yang dapat meningkatkan kualitas kerja demi tercapainya kepuasan pelanggan. Dengan hal ini menjadi dasar perusahaan mengharapkan Kinerja yang tinggi dari karyawan karna dengan adanya Kinerja yang baik perusahaan akan mencapai tujuan dengan optimal. Dalam mengoptimalkan Kinerja karyawan pada PT

Lautan Berlian Utama Motor Cabang Metro harus mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin untuk dapat mencapai keberhasilan dan juga tujuan perusahaan.

Dengan visi dan misi yang dimiliki oleh perusahaan, maka PT Lautan Berlian Utama Motor Cabang Metro mempunyai tanggung jawab untuk menjaga kualitas pelayanan dalam pelayanan dan penjualan untuk kebutuhan pelanggan dan harus meningkatkan kualitas sumber daya manusianya agar kinerja perusahaan menjadi lebih baik supaya perusahaan dapat mencapai hasil dengan target yang telah di tentukan dengan maksimal. PT Lautan Berlian Utama Motor Cabang Metro mempunyai tenaga kerja sebanyak 37 orang setiap individunya mempunyai posisi dan jabatan dan masing masing bagian dalam tanggung jawabnya, dapat dilihat lebih jelas posisi jabatan yang dimiliki setiap individunya pada tabel 1.1 di bawah ini.

**Tabel 1.1 Data Penilaian Kinerja Karyawan Minimarket Multi Mart Pringsewu pada Tahun 2018 dan 2019**

Skor Nilai	Kriteria	Tahun 2018		Tahun 2019	
		Jumlah	Presentase	Jumlah	Presentase
5	Sangat Baik	11	27,5%	4	10%
4	Baik	20	50%	12	30%
3	Cukup	7	17,5%	10	25%
2	Buruk	2	5%	14	35%
1	Sangat Buruk	0	0 %	0	0%
Jumlah		40	100%	40	100%

*Sumber: Minimarket Multi Mart Pringsewu, Tahun 2020*

Berdasarkan Dari tabel di atas bisa dilihat bahwa jumlah karyawan seluruhnya sejumlah 37 orang, karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan karyawan dapat diukur melalui kepuasan konsumen, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target yang optimal. Kinerja karyawan PT. Lautan Berlian Utama Motor Cabang Metro juga dapat diukur

melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien serta melakukan peran dan fungsinya dan itu semua berhubungan linear dan berhubungan positif bagi keberhasilan suatu perusahaan.

Penilaian dihitung dengan menggunakan standar nilai yang sudah diatur oleh PT. Lautan Berlian Utama Motor Cabang Metro itu sendiri. Adapun penilaian tersebut meliputi penilaian kualitas dan kuantitas kerja yang diberikan perusahaan ke perbagian, pelayanan terhadap konsumen dan pelanggan perusahaan, ketepatan waktu dalam menjalankan tugas yang diberikan, serta kedisiplinan pada absensi karyawan, komunikasi atau kerja sama antara karyawan dalam perbagian untuk mempermudah pekerjaan yang diberikan perusahaan. Berikut ini tabel penilaian kinerja PT. Lautan Berlian Utama Motor Cabang Metro selama tahun 2018 dan 2019.

Dari tabel 1.2 diatas hasil pengukuran kinerja terdiri dari Sangat Baik, Baik, cukup, buruk, sangat buruk. Berikut adalah hasil penilaian kinerja PT. Lautan Berlian Utama Motor Cabang Metro Pada periodenya dapat dilihat bahwa kinerja karyawan mengalami penurunan dari tahun 2018 hingga 2019. Dimana hasil pengukuran kinerja dari sangat baik berjumlah 9 orang karyawan di tahun 2018 sedangkan di tahun 2019 turun menjadi 6 orang. Sedangkan hasil pengukuran kinerja dari pencapaian Cukup meningkat dari 12 orang karyawan pada tahun 2018 dan pada tahun 2019 sebanyak 17 orang karyawan. Melihat kondisi yang terjadi dalam perusahaan, perlu ditindak lanjuti masalah yang terjadi agar karyawan dapat bekerja dengan lebih baik lagi, agar target perusahaan dapat tercapai dengan maksimal.

PT Lautan Berlian Utama Motor Cabang Metro yang bergerak di bidang jaringan pelayanan, penjualan, perawatan kendaraan, suku cadang serta jasa lainnya harus bisa memotivasi karyawannya supaya tidak ada penurunan dalam kinerja karyawan ataupun kedisiplinan karyawannya. Dengan begitu perusahaan selalu dalam posisi yang baik, tetapi dari hasil wawancara yang

dilakukan, masih terdapat masalah akan kurangnya pemberian motivasi belum di rasakan oleh karyawan PT Lautan Berlian Utama Motor Cabang Metro, kurangnya Motivasi yang diberikan seperti pujian yang diberikan kepada karyawan dan tidak adanya reward untuk karyawan yang mencapai target. Pemberian Motivasi kepada karyawan dapat meningkatkan sebuah semangat kerja yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Karna dengan adanya motivasi, seorang karyawan akan merasa bahwa dirinya diperhatikan oleh perusahaan.

Terdapat hal lain yang mempengaruhi sebuah Kinerja Karyawan yaitu Disiplin Kerja. Karyawan yang baik akan mengikuti peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, salah satu peraturannya ialah disiplin kerja karyawan, karena kedisiplinan yang baik akan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Dari tabel diatas terlihat absensi selama tahun 2019 mempunyai tingkat kedisiplinan dalam ketidak hadirannya yang masih harus di perhatikan, agar karyawan lebih dapat meningkatkan kedisiplinan dalam kehadirannya, permasalahan ini harus mendapatkan perhatian dari manajemen PT. Lautan Berlian Utama Motor Cabang Metro, agar tingkat kedisiplinan karyawan dapat ditingkatkan lagi. Karna menurut Hasibuan (2016) disiplin diartikan sebagai kesadaran seseorang menaati semua peraturan dan norma norma social yang berlaku. Pada hakikatnya disiplin merupakan tindakan yang dilakukan, menekankan timbulnya masalah sekecil mungkin,, dan mencegah berkembangnya kesalahan yang mungkin akan terjadi,

Dengan demikian kedisiplinan karyawan diharapkan dapat ditingkatkan menjadi lebih baik lagi dan umpan balik perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan agar sesuai dengan tanggung jawab karyawan yang telah diberikan karyawan, agar tercipta efisiensi didalam melaksanakan pekerjaannya, yang pada akhirnya akan dapat meningkatkan kinerja

perusahaan secara keseluruhan sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan dan dapat bersaing dengan perusahaan lain. Mengacu pada uraian diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "**Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Lautan Berlian Utama Motor Cabang Metro**".

## **1.2 Rumusan Masalah Penelitian**

Berdasarkan permasalahan tersebut maka dirumuskan suatu pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Lautan Berlian Utama Motor cabang Metro ?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Lautan Berlian Utama Motor cabang Metro ?
3. Apakah Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Lautan Berlian Utama Motor cabang Metro?

## **1.3 Ruang Lingkup Penelitian**

Agar tujuan penelitian dapat tercapai, maka penulis membuat ruang lingkup penelitian sebagai berikut :

### **1.3.1 Ruang Lingkup Subjek**

Ruang lingkup subjek dalam penelitian ini adalah semua karyawan yang bekerja di Minimarket Multi Mart Pringsewu

### **1.3.2 Ruang Lingkup Objek**

Ruang lingkup objek dalam penelitian ini adalah pengaruh, motivasi kerja dan Disiplin Kerja.

### **1.3.3 Ruang Lingkup Tempat**

Penelitian dilakukan di Minimarket Multi Mart Pringsewu yang beralamat di Jl. Jend. A. Yani Sidoharjo, Kec. Pringsewu, Kab. Pringsewu, Prov. Lampung.

### **1.3.4 Ruang Lingkup Waktu**

Waktu yang dilakukan dalam melakukan penelitian ini yaitu dari bulan Oktober 2019 sampai Februari 2020

### **1.3.5 Ruang Lingkup Pengetahuan**

Ruang lingkup ilmu pengetahuan penelitian ini meliputi buku dan jurnal-jurnal ekonomi yang mencakup motivasi kerja, kepemimpinan, dan kinerja karyawan.

## **1.4 Tujuan penelitian**

Dari perumusan masalah di atas dapat ditetapkan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan Minimarket Multi Mart Pringsewu.
2. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan Minimarket Multi Mart Pringsewu.
3. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan Minimarket Multi Mart Pringsewu.

## **1.5 Manfaat Penelitian**

Dengan mengetahui pemecahan permasalahan, maka akan diperoleh beberapa manfaat, antara lain :

### **1.5.1 Bagi Peneliti**

Sebagai sarana menambah wawasan dan ilmu pengetahuan serta informasi yang digunakan dalam penulisan penelitian ini.

### **1.5.2 Bagi Pihak Kampus**

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

### **1.5.3 Bagi Pihak Perusahaan**

Hasil penelitian ini untuk memberikan saran dan masukan yang bermanfaat serta sebagai bahan pertimbangan berkaitan dengan motivasi kerja dan kepemimpinan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

## **1.6 Sistematika Penulisan**

### **BAB I Pendahuluan**

Pada bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, sistematika penulisan

### **BAB II Landasan Teori**

Pada bab ini menjelaskan tentang landasan teori yang berhubungan dengan penelitian, struktur kerangka pikir, dan hipotesis

### **BAB III Metode Penelitian**

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

### **BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan**

Pada bab ini berisikan tentang penyajian data, analisis data, pengujian hipotesis, dan pembahasan hasil penelitian.

### **BAB V Simpulan dan Saran**

Berisi simpulan dan saran yang diharapkan ada manfaatnya bagi pihak yang bersangkutan dan bagi pembaca pada umumnya.

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**