BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Semakin berkembangnya industri otomotif persaingan bisnis semakin ketat, pengusaha yang bersaing untuk mendapatkan produk komersial yang unggul untuk meningkatkan laba organisasi. Untuk menjadi sukses dalam kompetisi yang sengit ini dalam berbagai perusahaan, bagaimana perusahaan tersebut tetap inovatif dan mendapatkan keunggulan yang kompetitif dengan sementara seiring waktu bersaing bisnis yang di bidang yang sama. Tujuannya merupakan memaksimalkan kepuasan pelanggan untuk mencapai apa yang di manfaatkan dalam bisnis jangka panjang bagi perusahaan, karena pelanggan merupakan orang yang akan menjadi aset utama perusahaan yang akan terus menerus membeli produk yang kita pasarkan untuk mencapai tujuan dan *profit* perusahaan.

Perusahaan yang tidak pernah memberi motivasi untuk karyawan dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi dan kinerja saling berhubungan satu sama lain, motivasi itu sebagian dari perilaku dan sikap yang mempengaruhi seseorang untuk mencapai hal yang apa yang di tujukan. Motivasi juga dapat menaikkan potensi kinerja karyawan dan prestasi kerja apabila karyawan menurun maka tidak membantu tercapai tujuan organisasi.

Seorang karyawan tidak akan menerima kepuasan kerja apabila mereka kerja sejauh ini tidak ada yang sesuai dengan apa yang karyawan kerja. Kepuasan kerja dan motivasi tersebut mempengaruhi kinerja karyawan yang

dibutuhkan dalam organisasi, merasakan rasa aman, merasa sukses dalam membuat keputusan dan menawarkan peluang untuk pertumbuhan, karena semakin baik kinerja karyawan, itu juga akan memengaruhi organisasi dan untuk perusahaan. Semakin banyak motivasi, semakin banyak masalah yang bisa terjadi diselesaikan sehingga motivasi tersebut sangat penting bagi kinerja karyawan (Puspitaningtyas, 2018:73).

Salah satu sistem yang perlu untuk meningkatkan dalam kinerja karyawan adalah disiplin. Komponen ini benar-benar perlu ditangani. Namun, disiplin meningkatkan apa yang mudah dilihat oleh semua orang, karena tidak semudah membalikkan telapak tangan dan mengubah kebiasaan. Secara umum disiplin itu adalah aturan yang berlaku mau dilingkungan kerja, masyarakat, maupun negara. Disiplin tenaga kinerja dan tingkat loyalitas kinerja karyawan sangat memengaruhi kerja karyawan dan memengaruhi daya kegiatan produksi perusahaan (Tamba et al, 2018:35).

Berikut ini merupakan perbandingan jumlah kehadiran karyawan dari bulan Januari 2019 - Juni 2019 dalam tabel dibawah ini.

Tabel 1.1 Seluruh kehadiran karyawan bulan Januari 2019 – Juni 2019

No	Bulan	Karyawan Masuk	Karyawan Tidak Hadir/ Absen	Seluruh Karyawan	Presetase Tidak Kehadiran Karyawan
1	Januari	113	7	120	15%
2	Februari	104	16	120	30%
3	Maret	111	9	120	23%
4	April	110	10	120	26%
5	Mei	112	8	120	21%
6	Juni	101	19	120	36%

Sumber : PT Pionika Automobil, (2019)

Berdasarkan tabel 1.1 dilihat bahwa seluruh karyawan kehadiran yang setiap bulan semakin menurun. Dari bulan Januari sampai dengan Juni presentase semakin meningkat yang ketidakhadiran karyawan dan menurunnya kinerja karyawan disebabkan karena kurangnya motivasi dan disiplin kerja. Akibatnya tanggung jawab karyawan yang sesuai dengan prosedur perusahaan itu tidak sesuai dan banyak pekerjaan tertunda, kata-kata untuk motivasi karyawan tidak diberikan semangat dalam bekerja.

Karyawan yang kurang disiplin terhadap waktu tidak dapat membantu perusahaan. Maka seorang karyawan harus berubah, bertumbuh, dan berkembang untuk mewujudkan ketertiban sehingga setiap orang tahu dan sadar apa tugas mereka agar dapat lebih baik. Disiplin kinerja karyawan berkontribusi yang sangat di perhatikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kinerja merupakan perilaku, atau sikap yang sesuai dengan aturan tertulis atau tidak tertulis semua karyawan. Jika seorang karyawan melanggar aturan, pelanggaran itu akan dihukum (Rukhayat, 2018:102).

Disiplin merupakan upaya perusahaan mengatur perilaku kerja dan cara kerja karyawan agar mencapai tujuan. Karyawan sering memanfaatkan urusan pribadi saat jam kerja yang seharusnya waktu tersebut untuk pekerjaan yang diberikan oleh atasan. Seorang karyawan yang tidak bertanggung jawab atas pekerjaannya itu sendiri sangat tidak baik di dalam perusahaan. Kinerja karyawan yang baik membantu mencapai tujuan organisasi, tetapi disiplin yang rendah menunda pencapaian tujuan organisasi (Worang & Runtuwene, 2019:11).

Karyawan adalah faktor kunci dalam menentukan kemajuan perusahaan. Pertama-tama Anda harus memenuhi tujuan perusahaan yang ditetapkan oleh karyawan Anda sesuai dengan persyaratan perusahaan dan melakukan tugas yang ditetapkan oleh perusahaan. Karena itu, semua karyawan perlu mendapatkan pengetahuan dan keterampilan, tetapi juga pengalaman, motivasi dan antusiasme, dan sebagai hasilnya perusahaan berfungsi dengan baik dan memiliki peluang besar untuk memenuhi tujuan perusahaan. (Worang & Runtuwene, 2019:10).

Perusahaan terus bekerja untuk meningkatkan tenaga kerja mereka dan mengharapkan apa yang harus mereka capai. Kinerja berasal dari kata performanc. Saya selalu melakukan pekerjaan sementara saya bekerja dan rutin. Pengukuran kinerja itu sangat penting dinilai dari tanggung jawab organisasi dan manajerial. untuk layanan politik yang lebih baik. Beban pajak di sini bukan hanya kemampuan untuk mengungkapkan pengeluaran publik, tetapi juga kemampuan untuk menunjukkan bahwa uang telah digunakan secara efektif, efisien dan efektif (Adha, Qomariah, & Hafidzi, 2019:49).

Tabel 1.2 Total Penjualan Bulan Januari – Juni 2019

No	Total Penjualan					
	Januari	Februari	Maret	April	Mei	Juni
1	24	26	27	25	23	14
2	28	26	30	25	26	8
3	14	23	41	18	20	11
4	19	26	39	21	17	8
5	20	17	27	18	18	5
Total	105	118	164	107	104	46

Sumber : PT Pionika Automobil, (2019)

Berdasarkan tabel 1.2 di lihat bahwa total penjualan Januari adalah 105 unit, Februari 118 unit, Maret 164 unit, April 107 unit, Mei 104 unit, Juni 46 unit. Dari

segi penjualan dari bulan Januari sampai bulan Juni terjadi penurunan omset penjualan telah melakukan kebijakan terhadap karyawan yang tidak memberikan motivasi dan disiplin kerja yang menyebabkan tingkat pelayanan dan aktivitas seorang karyawan menurun maka berpengaruh terhadap penjualan.

PT Pionika Automobil adalah satu perusahaan swasta murni banyak bergerak di bidang *showroom automotive* di Batam. Perusahaan ini berdiri pada sejak tahun 2003 lalu memiliki standar operasional prosedur (SOP) yang baku dalam menjalankan setiap aktivitas sehari-hari. Seiring berjalannya waktu SOP yang ditetapkan semakin tidak sesuai dengan kenyataan dilapangan. Jaringan pemasaran yang semakin luas membuat motivasi dan disiplin karyawan menjadi terganggu. Permasalahan ini setiap hari selalu terjadi, sehingga membuat kinerja karyawan menurun tanpa adanya disiplin kerja tidak sesuai dan berkomunikasi.

Kurangnya motivasi yang diberikan dari perusahaan yang menyebabkan karyawan kurang semangat dalam bekerja. Kurangnya kedisiplinan karyawan terhadap ketepatan waktu masuk kerja. Karyawan mengambil waktu pada saat jam kerja untuk prioritas pribadi.

Tabel 1.3 Jumlah Karyawan PT Pionika Automobil

No	Bagian	Total
1	<i>Manager Advertisement</i>	1
2	<i>General Manager</i>	5
3	Sales	50
4	<i>Service Manager</i>	1
5	<i>Cashier Service</i>	1
6	<i>Service Advisor</i>	4
7	<i>Admin Service</i>	1

Lanjutan Tabel 1.3

8	<i>Foreman</i>	4
9	Mekanik	17
10	<i>Tools</i>	2
11	Teknisi cuci mobil	3
12	<i>Dispacture</i>	1
13	Kepala Gudang	1
14	<i>Staff</i>	13
15	<i>Manager parts</i>	1
16	Cco	3
17	Hrd	1
18	<i>General Affair</i>	1
19	<i>Security</i>	5
20	<i>Manager Finance</i>	1
21	<i>Manager Acc</i>	1
22	IT	1
23	Kepala Dokumen	1
24	Kepala Admin	1
TOTAL		120

Sumber : PT Pionika Automobil (2019)

Berdasarkan Atas dasar penelitian, para peneliti melakukan mengambil judul **“PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PIONIKA AUTOMOBIL”**

1.2. Identifikasi Masalah

Tergantung pada latar belakang masalah di atas, itu mungkin didefinisikan masalah penelitian, sebagai berikut :

1. Kurangnya motivasi yang diberikan dari perusahaan yang menyebabkan karyawan kurang semangat dalam bekerja.
2. Kurangnya kedisiplinan karyawan terhadap ketepatan waktu masuk kerja.
3. Karyawan mengambil waktu pada saat jam kerja untuk kepentingan pribadi.

1.3. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dalam penelitian ini, maka batasan masalah adalah pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan PT Pionika Automobil.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka rumusan masalah dinyatakan sebagai berikut.

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja Karyawan PT Pionika Automobil?
2. Apakah disiplin berpengaruh terhadap kinerja Karyawan PT Pionika Automobil?
3. Apakah motivasi dan disiplin berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT Pionika Automobil?

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan dalam penelitian yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Pionika Automobil di Kota Batam.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT Pionika Automobil di Kota Batam.

3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT Pionika Automobil di Kota Batam.

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat yang akan diperoleh dengan dilaksanakannya penelitian ini dapat dilihat dari 2 aspek, yaitu:

1.6.1. Aspek Teoristis

Penelitian dapat digunakan sebagai alat organisasi untuk membangun dan mempertahankan pelanggan dengan memberikan layanan sebaik mungkin. Selain itu, organisasi harus dapat mendorong staf, ide-ide mereka, dan melibatkan staf. Ini hanya tentang bagaimana mencapai tujuan yang perlu diperhitungkan tanpa memiliki hubungan.

1.6.2. Aspek Praktis

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai panduan dalam pencapaian target tujuan bersama dan berguna:

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini untuk membantu perusahaan mencapai tujuan bersama dikarenakan motivasi dan disiplin yang dapat meningkatkan kinerja karyawan yang bekerja di perusahaan.

2. Bagi Universitas Putera Batam

Penelitian karya ini akan digunakan sebagai referensi untuk komunitas akademik, sebagai bahan referensi dengan meninjau catatan peneliti untuk membantu dalam membuat keputusan yang tepat untuk peneliti masa depan.

3. Bagi Peneliti

Hasil penelitian harus digunakan untuk alat pemikiran atau pengembangan referensi, dengan sebagai tolok ukur penelitian komparatif.