

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Persaingan dalam dunia bisnis semakin ketat, dan perusahaan perlu bergerak mengikuti perkembangan zaman untuk dapat bertahan dan sejahtera dalam kondisi yang modern dan dinamis. Menghadapi era baru ini, tidak dapat disangkal bahwa mutlak diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas, setara, berdaya saing, produktif, inovatif, dan menggunakan energi tinggi.

Bentuk persaingan bisnis semakin kompleks dengan variasi yang belum pernah dialami oleh perusahaan dan organisasi, dan perusahaan membutuhkan tenaga yang mumpuni untuk bersaing dan cepat beradaptasi dengan dinamika baru. Dalam keadaan progresif ini, perubahan teknologi, politik, ekonomi, dan lingkungan memiliki dampak signifikan pada cara kita berdagang dengan pesaing kita.

Pada dasarnya, sumber daya manusia yang dibutuhkan perusahaan karena manusia merupakan sumber peran aktif dalam pengelolaan dan proses pengambilan keputusan suatu organisasi. Mengingat pentingnya suatu perusahaan atau organisasi, maka perlu dipastikan pengelolaan sumber daya manusia agar dapat memaksimalkan potensi sumber daya manusia, yang bermuara pada pencapaian tujuan organisasi.

Sumber daya manusia adalah salah satu hal yang paling penting untuk dipertimbangkan dalam bisnis apa pun. Jika suatu bisnis memiliki orang-orang

yang bisa sukses dan produktif, maka perusahaan dapat melakukan apa yang diharapkan dari bisnis itu. Perusahaan tidak hanya membutuhkan talenta yang berkualitas, tetapi juga manajemen yang teratur dan sistematis untuk mencapai visi dan misi mereka.

Manajemen yaitu suatu proses pengaturan, pengurusan dan pengelolaan dengan memanfaatkan seseorang atau orang lain dalam penegelolaan sumber daya untuk pencapaian suatu tujuan perusahaan di kemukakan oleh Nawawi (2012:23). Manajemen yang baik membantu organisasi atau tujuan bisnis untuk dicapai agar dapat dijalankan dengan baik. Oleh karena itu, semua organisasi perlu memiliki peraturan manajemen yang efektif dan efisien.

Menurut Mangkunegara (2013:2) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada setiap masing masing individu. Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara optimal di dalam dunia kerja guna mencapai tujuan sesuatu perusahaan dan pengembangan individu pegawai.

Sedangkan, Menurut Hasibuan (2017:10) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur suatu hubungan dan peranan tenaga kerja agar aktif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Berdasarkan beberapa pendapat menurut para ahli diatas, peneliti menyimpulkan bahawa Pengelolaan SDM merupakan suatu kegiatan yang efektif dan efisien untuk mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

Motivasi adalah usaha dan keinginan yang ada dalam diri manusia, mengaktifkan, memberdayakan dan memberi energi, serta mengarahkan tindakan untuk melaksanakan tugas dengan baik di tempat kerja. Motivasi juga menentukan kekuatan, arah, dan keberlanjutan individu dalam berjuang untuk mencapai tujuannya. Motivasi adalah proses yang muncul dari kekuatan atau kebutuhan fisiologis dan psikologis yang menghasilkan tindakan atau dorongan untuk beberapa tujuan atau insentif.

Menurut Farida (2016:24) Motivasi adalah suatu hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia. Supaya mau bekerja dengan giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi pada manajemen mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya & potensi bawahan, supaya mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai & mewujudkan tujuan yg sudah ditetapkan perusahaan.

Orang yang berkompeten perlu memiliki semangat atau motivasi kerja untuk mencapai hasil yang baik. Dengan memiliki motivasi, keinginan, keinginan, dan kesabaran dalam diri, akan mencapai kinerja yang optimal sesuai dengan tujuan yang ditetapkan. Sebagai aturan umum, semua perusahaan mencari staf berkualitas yang dapat bekerja dengan baik. Untuk menemukan orang-orang berbakat, membutuhkan faktor-faktor penting untuk mencapai tujuan.

(Menurut Usman, 2013 : 276) Motivasi merupakan ialah dorongan yang dimiliki seseorang untuk berbuat sesuatu, sedangkan motif adalah kebutuhan (*need*), keinginan (*wish*), dorongan (*desire*) atau impuls. peneliti menarik kesimpulan bahwa motivasi kerja dapat diartikan bahwa sebagai dorongan yang

muncul pada diri seseorang sehingga terdorong untuk berbuat suatu kegiatan yang berkaitan dengan suatu pekerjaan.

Disiplin kerja merupakan faktor penting dalam mencapai tujuan bisnis atau organisasi. Tidak dapat disangkal bahwa setiap bisnis perlu menetapkan kebijakan dan peraturan yang mendukung pelaksanaan tugas yang sesuai untuk mendukung optimalisasi kerja. Disiplin kerja tumbuh antar pegawai dan di lingkungan kerja sehingga pegawai dapat dengan jelas memahami setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan, dengan jelas membagi tugas antar pegawai dan segi jabatan yang paling rendah sampai dengan jabatan yang paling tinggi.

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2017:86) menyatakan bahwa Disiplin adalah sikap kemauan dan kemauan setiap individu untuk mengikuti dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan organisasi, tetapi disiplin yang berkurang menciptakan hambatan dan menunda pencapaian tujuan organisasi.

Sedangkan, Menurut Ndraha dalam Sinambela (2016:335) mengatakan bahwa bekerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan oleh seorang individu untuk memperoleh nilai positif dari kegiatan tersebut. Tenaga kerja sebagai proses menciptakan atau menciptakan nilai baru dalam satuan sumber tenaga kerja dan mengubah atau mengubah nilai dalam satuan alat untuk memenuhi kebutuhan yang ada.

**Tabel 1.1 Reward Karyawan  
PT Dipo Internasional Pahala Otomotif Sidoarjo**

No	Tahun	Nama	Departemen	Reward
----	-------	------	------------	--------

1	2016	Fathur Rohman Novia Wulandari	Sales Mitra Adm Sparepart	-TV
2	2017	Nanda Ningtyas Cahya Wijaya Maysila Hanisa	Admin Sales Mekanik Adm Service	-TV -TV -Voucher Hotel
3	2018	Agus Purwanto Suwandi Selamat Fuuziah Ananda	Warehouse Part Sales Mitra CSO	-Voucher Hotel -Uang Tunai -Voucher Hotel
4	2019	Heru Kurniawan Fathur Rohman Tyas Anjani Putri Adila Hanisa	Mekanik Sales Mitra CS Service Adm Sparepart	-Uang Tunai -Uang Tunai -Voucher Hotel -Voucher Hotel
5	2020	Dwi Elly Setyowati Agus Purwanto Siti Darisa Fitriani	ACC Warehouse Part Sales Mitra	-TV -Voucher Hotel -Uang Tunai

*Sumber : Karyawan, diolah peneliti 2021.*

Dilihat dari tabel 1.1 reward karyawan diatas dalam lima tahun terakhir, PT Dipo Internasional Pahala Otomotif Sidoarjo mengalami naik turun dalam reward motivasi karyawan. Dalam hal ini banyak karyawan yang belum termotivasi dalam berkerja secara maksimal, Motivasi kerja penting dalam usaha untuk meningkatkan dan menegakkan disiplin kerja para karyawan untuk mencapai hasil kerja secara maksimal. Salah satu peraturan yang dapat meningkatkan motivasi dan disiplin karyawan misalnya bagi karyawan yang aktif masuk kerja dalam satu bulan, karyawan yang menjaga kebersihan ruangan kerja dan aktif mengikuti *briefing* setiap pagi maka karyawan tersebut akan memperoleh premi sebagai reward atas kedisiplinannya.

Sehingga sangat dibutuhkan sebuah disiplin kerja pada perusahaan buat ditumbuh kembangkan supaya tumbuh ketertiban & evisiensi. Tanpa adanya motivasi & disiplin yangg baik, Tidak akan bisa diwujudkan adanya sosok

pemimpin juga pegawai ideal sebagaimana yg dibutuhkan PT Dipo Internasional Pahala Otomotif Sidoarjo. Kinerja adalah hasil dari proses individu karyawan yang terkait dengan kondisi atau kontrak yang ditetapkan oleh organisasi dan diukur dari waktu ke waktu. Menurut Sutrisno (2016:172) “Kinerja adalah hasil kerja karyawan diamati dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan.”

Menurut Torang (2014:74) “Kinerja adalah pekerjaan yang dilakukan oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya berdasarkan norma, prosedur operasi standar, dan kebijakan yang ditetapkan atau dilaksanakan dalam organisasi. Kuantitas atau kualitas.” Oleh karena itu, kinerja merupakan faktor penting dalam kemajuan suatu perusahaan karna bagaimanapun kinerja adalah ukuran seberapa baik perusahaan beroperasi.

Perusahaan yang didirikan pada tahun 1976 dengan nama PT Sumatera Motor Ltd. Co. kemudian menjadi PT Sumatera Berlian Motors dan terakhir menjadi PT Dipo Internasional Pahala Otomotif (DIPO). DIPO adalah dealer resmi kendaraan bermotor merek Mitsubishi baik kendaraan penumpang maupun niaga produksi dari Mitsubishi Motors Corporation dan Mitsubishi Fuso Truck & Bus Corporation dengan jaringan dealer di wilayah Sumatera, Jawa, DKI Jakarta dan Kalimantan.

PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif berkomitmen untuk menjual kendaraan Mitsubishi dan memberikan dukungan pelayanan yang handal

dengan cara yang efektif dan efisien serta pelayanan yang Excellence.

Meningkatkan kepuasan pelanggan dengan menerapkan sistem manajemen mutu yang terus menerus diperbaiki keefektifannya. Dalam penelitian ini penulis memfokuskan pada Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Dipo Internasional Pahala Otomotif Sidoarjo.

Dalam hal ini, mengingat pentingnya motivasi dan kedisiplinan karyawan, PT Dipo Internasional Pahala Otomotif Sidoarjo juga mencatat faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Pimpinan PT Dipo Internasional Pahala Otomotif Sidoarjo bertanggung jawab atas keselamatan dan pembinaan karyawan sesuai dengan SOP atau yang disebut dengan standar operasional prosedur yang berlaku di perusahaan.

PT Dipo Internasional Pahala Otomotif Sidoarjo memiliki penjualan yang cukup baik, karena pada fenomena yang ada perusahaan tersebut memiliki penjualan yang baik. Dengan penjualan yang baik maka perusahaan ingin meningkatkan produktifitas perusahaan. Dengan kinerja karyawan yang baik maka dapat meningkatkan produktifitas terhadap perusahaan. Adapun tabel penjualan SVC dan part tahun 2021 sebagai berikut:

**Tabel 1.2 Penjualan SVC Dan Part Tahun 2021  
PT Dipo Internasional Pahala Otomotif Sidoarjo**

	<b>2021</b>	<b>TOTAL 2021</b>				<b>I2</b>	<b>TARGET 2021</b>	
		<b>PC</b>	<b>LCV</b>	<b>CV</b>	<b>TOT</b>	<b>AVG</b>	<b>TOTAL</b>	<b>AVG</b>
	<b>GENERAL (EUK, EUR)</b>	<b>457</b>	<b>307</b>	<b>267</b>	<b>1.03 1</b>	<b>86</b>	<b>1.250</b>	<b>104</b>

	<b>PM (EUO)</b>	<b>512</b>	<b>3</b>	<b>992</b>	<b>1.507</b>	<b>126</b>	<b>1.320</b>	<b>110</b>
	<b>FS REG (IFS)</b>	<b>197</b>	<b>340</b>	<b>237</b>	<b>774</b>	<b>65</b>	<b>881</b>	<b>73</b>
	<b>CLAIM (IKC)</b>	<b>300</b>	<b>6</b>	<b>20</b>	<b>326</b>	<b>27</b>	<b>239</b>	<b>20</b>
	<b>INTERNAL (IOB)</b>	<b>31</b>	<b>1</b>	<b>10</b>	<b>42</b>	<b>4</b>	<b>49</b>	<b>4</b>
	<b>PDI (IPD)</b>	<b>77</b>	<b>145</b>	<b>92</b>	<b>314</b>	<b>26</b>	<b>214</b>	<b>18</b>
<b>TTL UNIT</b>		<b>1.574</b>	<b>802</b>	<b>1.618</b>	<b>3.994</b>	<b>333</b>	<b>3.953</b>	<b>329</b>

*Sumber : Karyawan, diolah peneliti 2021.*

Kedua hal tersebut berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan dalam mencapai tujuan utama perusahaan dan berujung pada kinerjanya. Dengan demikian dapat dikatakan kinerja pegawai belum memenuhi harapan PT Dipo Internasional Pahala Otomotif Sidoarjo. Berawal dari penjelasan latar belakang permasalahan diatas, maka penulis melanjutkan penelitian lebih lanjut mengenai “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Dipo Internasional Pahala Otomotif Sidoarjo”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, dapat ditarik perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

- a) Apakah Ada Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan PT Dipo Internasional Pahala Otomotif Sidoarjo ?
- b) Apakah Motivasi Berpengaruh Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan PT Dipo Internasional Pahala Otomotif Sidoarjo ?
- c) Apakah Disiplin Kerja Berpengaruh Secara Parsial Kinerja Karyawan Pt Dipo Internasional Pahala Otomotif Sidoarjo ?



### **1.3 Tujuan Masalah**

Berdasarkan Rumusan Masalah yang telah ditentukan maka penelitian ini bertujuan sebagai berikut:

- a) Untuk Mengetahui Dan Menganalisis Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan PT Dipo Internasional Pahala Otomotif Sidoarjo
- b) Untuk mengetahui dan menganalisis secara parsial pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan PT Dipo Internasional Pahala Otomotif Sidoarjo
- c) Untuk Mengetahui Dan Menganalisis Secara Parsial Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Dipo Internasional Pahala Otomotif Sidoarjo

### **1.4 Manfaat Penelitian**

#### **1.4.1 Teoritis**

Dengan adanya PT Dipo Internasional Pahala Otomotif Sidoarjo penambahan khazanah keilmuan terkait konsep SDM yang bekerja dengan baik untuk meningkatkan produktivitas perusahaan dan wawasan pengetahuan kinerja karyawan untuk kelangsungan perusahaan. konsep itu berguna untuk penelitian, yang merupakan sumber daya hebat berikutnya.

#### **1.4.2 Praktis**

Bagi peneliti dapat memberikan wawasan tentang SDM PT Dipo Internasional Pahala Otomotif Sidoarjo, dan bagi perusahaan dapat

meningkatkan produktivitas kinerja karyawan PT Dipo Internasional

Pahala Otomotif Sidoarjo.