

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Masalah Penelitian

Sumber daya manusia, yang sering disingkat sebagai SDM, merupakan elemen krusial dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Manusia berperan sebagai faktor terpenting dalam menentukan perkembangan dan kesuksesan suatu perusahaan. Tanpa kehadiran sumber daya manusia yang memadai, berbagai tugas dan tanggung jawab dalam perusahaan akan terhambat dan tidak berjalan dengan efektif. Sebaliknya, jika perusahaan memiliki SDM yang cukup dan kompeten, pekerjaan dapat dilakukan dengan lancar dan efisien.

Sumber daya manusia yang direkrut oleh perusahaan haruslah individu-individu yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus di bidangnya masing-masing. Keahlian ini diperlukan agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan optimal. Oleh karena itu, keberadaan SDM yang berkualitas sangat berpengaruh terhadap keberhasilan dan kemajuan perusahaan.

Manusia merupakan kunci utama dalam perkembangan dan kemajuan perusahaan, sehingga organisasi perlu menghargai dan memperhatikan semua aspek yang ada dalam diri karyawan. Dengan demikian, perusahaan dapat menciptakan SDM yang tidak hanya berkualitas, tetapi juga memiliki kinerja yang unggul. Bruce (2003) menyatakan bahwa pengelolaan SDM yang baik akan berkontribusi signifikan terhadap pencapaian tujuan dan visi perusahaan.

Setelah memahami apa itu Sumber Daya Manusia (SDM), langkah selanjutnya adalah memahami peran atau fungsi dari SDM itu sendiri. Manusia menjadi elemen kunci dalam keberhasilan suatu pekerjaan di perusahaan,

memegang fungsi yang sangat vital. Berikut adalah beberapa fungsi penting dari SDM yang perlu diketahui:

Fungsi pertama dari SDM adalah sebagai tenaga kerja. Sumber daya manusia berfungsi sebagai tenaga kerja karena manusia menyediakan jasa melalui kemampuan dan keterampilannya. Tenaga kerja manusia menghasilkan sesuatu yang berguna bagi kemajuan perusahaan. Tanpa tenaga kerja yang berkualitas, sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Selain menjadi tenaga kerja, SDM juga berperan penting dalam kepemimpinan perusahaan atau organisasi. Manusia bisa dijadikan pemimpin jika memiliki kemampuan yang memadai dan dapat memajukan perusahaan. Meski setiap individu berpotensi menjadi pemimpin, tidak semua memiliki jiwa kepemimpinan yang baik. Oleh karena itu, kualitas SDM harus diperhatikan dengan serius. SDM yang ahli di berbagai bidang dapat dipastikan akan membawa perusahaan ke arah yang lebih maju.

Fungsi lain dari SDM adalah sebagai evaluator. Dengan adanya SDM yang kompeten, setiap pegawai atau calon pegawai akan mendapat evaluasi yang tepat. Jika ada pegawai yang kinerjanya kurang memadai, SDM yang bergerak di bidang tersebut akan memberikan pelatihan dan evaluasi yang diperlukan. Proses evaluasi ini penting untuk memastikan bahwa semua pegawai bekerja sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan.

Selain itu, SDM juga berfungsi dalam membangun relasi dan melakukan negosiasi untuk menjalin kerjasama. Untuk memajukan perusahaan, semua SDM harus bekerja keras dan berkolaborasi dengan baik. Semakin baik kinerja SDM, semakin mudah bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Secara keseluruhan, SDM adalah tulang punggung dari setiap perusahaan. Perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang tidak hanya memiliki kemampuan yang memadai tetapi juga mampu bekerja sama dengan baik. Hanya dengan SDM yang berkualitas, perusahaan dapat berkembang dan mencapai kesuksesan.

Tabel 1.1 Data Pencapaian Target Maha Surya Motor II dan Maha Surya Motor III

No	Bulan	Maha Surya Motor II		Maha Surya Motor III	
		Target	Pencapaian	Target	Pencapaian
1	Maret	135	150	135	153
2	April	135	127	135	111
3	Mei	135	129	135	137
JUMLAH		405	406	405	401

Sumber: Lampiran 06

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan bahwa penjualan sepeda motor pada Maha Surya Motor III lebih rendah dibandingkan dengan penjualan sepeda motor di Maha Surya motor II selama 3 bulan terakhir, ditunjukkan pada jumlah penjualan sepeda motor pada Maha surya Motor II sebanyak 159 sedangkan pada Maha Surya motor II penjualan sepeda motor hanya sebanyak 155 unit.

Maha Surya Motor merupakan salah satu dealer Yamaha yang terkenal di Buleleng. Dealer ini memiliki dua lokasi, yaitu di Jl. Ngurah Rai No. 52A, Singaraja, dan di Jl. WR Supratman, Penarukan, Kecamatan Buleleng, Kabupaten Buleleng, Bali 81119. Secara umum, kinerja diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu berdasarkan standar kerja yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan, sebagai variabel operasional,

mengacu pada hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam periode waktu tertentu sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan.

Menurut Hasibuan (2007:105), kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas kerja yang diberikan kepadanya. Sementara itu, Mangkunegara (2009:67) mendefinisikan kinerja atau prestasi kerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Namun, sering kali kinerja karyawan mengalami penurunan. Hal ini bisa disebabkan oleh beberapa faktor seperti ketidaknyamanan dalam bekerja, upah atau gaji yang rendah, kurangnya motivasi, serta ketidakpuasan dalam pekerjaan. Dengan memahami faktor-faktor ini, perusahaan dapat mengambil langkah-langkah untuk meningkatkan kinerja karyawan demi mencapai hasil kerja yang optimal sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan Maha Surya Motor, maka dilakukan penyebaran kuisisioner terhadap 10 responden. Menurut Robbins (2006) kinerja karyawan memiliki enam indikator, yaitu : Kualitas (Y<sub>1</sub>) Kuantitas (Y<sub>2</sub>) Ketepatan Waktu (Y<sub>3</sub>) Epektivitas (Y<sub>4</sub>) Kemandirian (Y<sub>5</sub>) Komitmen Kerja (Y<sub>6</sub>). Berikut adalah tabel hasil kuisisioner Kinerja Karyawan yang telah disebar di Maha Surya Motor III Ngurah Rai.

Tabel 1.2 Observasi Awal Variabel Kinerja Karyawan

No	<u>Sekor</u> Kinerja Karyawan						Total	Kategori
	Y <sub>1</sub>	Y <sub>2</sub>	Y <sub>3</sub>	Y <sub>4</sub>	Y <sub>5</sub>	Y <sub>6</sub>		
1	2	2	1	3	2	2	12	Rendah
2	3	1	1	2	3	2	12	Rendah
3	3	3	2	2	2	2	14	Sedang
4	3	3	2	3	2	3	16	Sedang
5	3	2	3	3	3	2	16	Sedang
6	3	3	3	3	2	2	16	Sedang
7	3	3	2	3	2	2	15	Sedang
8	2	2	2	3	2	2	13	Rendah
9	2	3	3	2	2	3	15	Sedang
10	3	3	2	2	2	2	14	Sedang
Jml	27	25	21	26	22	22	143	Rendah

Sumber: Lampiran 06

Tabel 1.2 menunjukkan penilaian kinerja karyawan pada Maha Surya Motor III tergolong rendah indikator (Y<sub>3</sub>) ketepatan waktu menjadi pengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan pada Maha Surya Motor di buleleng yang rendah. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

Motivasi adalah dorongan dan usaha yang muncul dari dalam diri seseorang untuk memenuhi tujuan yang diinginkan. Ketika seorang karyawan memiliki motivasi dalam bekerja, hal tersebut akan berdampak positif pada



hasil kinerja mereka. Motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai kondisi yang mempengaruhi seseorang untuk membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang sesuai dengan lingkungan kerjanya (Mangkunegara, 2009: 184). Hasibuan (2008) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan semangat kerja sehingga seseorang mampu bekerja sama, bekerja dengan efektif, dan terintegrasi dalam segala usahanya untuk mencapai kepuasan.

Motivasi dalam konteks ini tidak hanya sebatas dorongan sederhana tetapi juga mencakup berbagai aspek yang membuat seseorang terus berusaha dan berkinerja maksimal. Motivasi dapat berasal dari berbagai sumber, termasuk kebutuhan pribadi, aspirasi karier, dan lingkungan kerja yang mendukung. Ketika karyawan merasa termotivasi, mereka cenderung lebih bersemangat, lebih produktif, dan lebih berkomitmen terhadap tugas-tugas mereka. Motivasi juga dapat menjadi faktor penting dalam membentuk budaya organisasi yang positif, di mana setiap individu merasa dihargai dan didorong untuk mencapai potensi penuh mereka. Dengan demikian, memahami dan mengelola motivasi kerja menjadi kunci untuk meningkatkan kinerja individu dan keseluruhan organisasi.

Menurut Anwar Prabu Mangku Negara dalam bukunya yang diterbitkan pada tahun 2009, terdapat lima indikator utama yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang. Hal ini juga dijelaskan oleh Bayu Fadilah dan tim dalam publikasi mereka tahun 2013. Indikator-indikator tersebut adalah sebagai berikut:

1. Tanggung Jawab (X1): Seorang pekerja akan lebih termotivasi jika diberikan tanggung jawab yang jelas dan signifikan dalam pekerjaannya. Memiliki tanggung jawab yang besar tidak hanya meningkatkan rasa

memiliki terhadap pekerjaan, tetapi juga menumbuhkan rasa kepercayaan diri.

2. Prestasi Kerja (X2) : Pencapaian atau prestasi dalam pekerjaan merupakan faktor penting yang dapat meningkatkan motivasi. Ketika seseorang merasa bahwa usahanya diakui dan dihargai, mereka akan lebih terdorong untuk terus berusaha keras dan mencapai hasil yang lebih baik.
3. Peluang Untuk Maju (X3) : Kesempatan untuk pengembangan diri dan karir juga menjadi salah satu indikator utama motivasi kerja. Karyawan yang melihat adanya peluang untuk maju dalam karirnya akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan giat dan terus meningkatkan kemampuan mereka.
4. Pengakuan Atas Kinerja (X4) : Pengakuan dari atasan maupun rekan kerja atas hasil kerja yang telah dicapai dapat memberikan dorongan semangat yang besar. Ketika kinerja diakui, baik melalui pujian, penghargaan, atau bentuk apresiasi lainnya, motivasi karyawan akan meningkat.
5. Pekerjaan yang Menantang (X5) : Pekerjaan yang menawarkan tantangan tersendiri dapat menjadi sumber motivasi yang kuat. Tantangan dalam pekerjaan mendorong karyawan untuk berpikir kreatif dan inovatif serta memberikan rasa kepuasan saat tantangan tersebut berhasil diatasi.

Keseluruhan indikator ini berkontribusi secara signifikan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan, yang pada akhirnya berdampak positif pada produktivitas dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

Tabel 1.3 Observasi Awal Variabel Motivasi Kerja

NO	Sekor Motivasi Kerja					Total	Kategori
	(X <sub>1</sub> )	(X <sub>2</sub> )	(X <sub>3</sub> )	(X <sub>4</sub> )	(X <sub>5</sub> )		
1	3	2	2	3	2	12	Sedang
2	3	3	2	2	2	12	Sedang
3	3	3	2	2	3	13	Sedang
4	3	3	2	1	2	11	Sedang
5	3	2	3	2	3	13	Sedang
6	3	2	3	2	3	13	Sedang
7	2	2	3	3	2	12	Sedang
8	2	2	2	2	2	10	Rendah
9	2	3	2	2	3	12	Sedang
10	3	3	2	2	2	12	Sedang
Jmh	27	25	23	21	24	122	Rendah

Sumber: Lampiran 06

Tabel 1.3 menunjukkan penilaian motivasi kerja pada Maha Surya Motor di Buleleng tergolong rendah indikator (Y<sub>4</sub>) pengakuan atas kinerja menjadi pengaruh paling besar terhadap motivasi kerja pada Maha Surya Motor III yang rendah. Pengakuan kinerja adalah pengakuan tepat waktu, informal atau formal atas perilaku, usaha, atau hasil bisnis seseorang yang mendukung tujuan dan nilai organisasi, dan melebihi harapan normal atasannya.

Kedisiplinan merupakan elemen penting dalam manajemen sumber daya manusia. Disiplin yang baik pada karyawan akan meningkatkan hasil kinerja mereka, karena disiplin merupakan kepatuhan terhadap peraturan. Simamora



(2006:610) menyatakan bahwa disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur yang berlaku.

Dalam perspektif lain, Hasibuan (2006:237) mendefinisikan disiplin sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi semua peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku. Nitisemito (2002:36) menambahkan bahwa disiplin adalah sikap, perilaku, dan tindakan yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik tertulis maupun tidak tertulis.

Disiplin kerja, secara lebih spesifik, merupakan sikap dan perilaku seseorang yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan, dan ketertiban terhadap peraturan perusahaan atau organisasi serta norma-norma sosial yang berlaku. Oleh karena itu, tempat kerja atau instansi memiliki kewajiban untuk memperhatikan disiplin kerja pegawai agar kinerja mereka meningkat dan pegawai tidak melakukan kegiatan yang tidak penting selama jam kerja. Disiplin kerja adalah konsep dalam manajemen yang menuntut pegawai untuk berperilaku teratur dan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan.

Disiplin yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Sinambela (2019:332) menekankan pentingnya peraturan untuk menciptakan tata tertib yang baik di tempat kerja. Disiplin di suatu kantor atau tempat kerja dikatakan baik apabila sebagian besar pegawainya mematuhi peraturan-peraturan yang ada. Oleh karena itu, implementasi disiplin yang efektif sangat diperlukan untuk menciptakan lingkungan kerja yang tertib dan produktif.

Tabel 1.4 Observasi Awal Variabel Disiplin Kerja

NO	<u>Sekor</u> Disiplin Kerja					Total	Kategori
	(X <sub>1</sub> )	(X <sub>2</sub> )	(X <sub>3</sub> )	(X <sub>4</sub> )	(X <sub>5</sub> )		
1	3	3	2	2	2	12	Sedang
2	3	3	3	3	2	14	Sedang
3	3	3	2	2	2	12	Sedang
4	3	3	2	2	3	13	Sedang
5	3	3	3	2	3	14	Sedang
6	2	2	2	2	3	11	Sedang
7	3	2	2	1	2	10	Sedang
8	2	3	2	1	2	10	Sedang
9	2	3	2	2	3	12	Sedang
10	3	3	3	3	3	15	Sedang
Jmh	27	28	23	20	25	123	Rendah

Sumber: Lampiran 06

Tabel 1.3 Menunjukkan penelitian Disiplin kerja pada Maha Surya Motor III yang tergolong rendah indikator (X<sub>4</sub>) kehadiran tepat waktu memberikan pengaruh yang paling besar terhadap menurunnya disiplin kerja pada Maha Surya Motor III.

Berdasarkan latar belakang di atas diketahui permasalahan motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh pada kinerja karyawan, maka dari itu, peneliti tertarik melakukan penelitian yang bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan mengangkat judul

**“Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bidang Penjualan pada Maha Surya Motor III”.**

**1.2. Identifikasi Masalah Penelitian**

Dalam penelitian ini peneliti menemukan beberapa permasalahan yang terdapat pada maha surya motor III adalah sebagai berikut.

1. Kinerja karyawan pada maha surya motor III masih dikategorikan rendah karena capaian kinerja karyawan masih dibawah standar kinerja karyawan.
2. Motivasi kerja yang diberikan kepada karyawan maha surya motor III masih belum terpuaskan oleh karyawan.
3. Tingkat disiplin kerja pada maha surya motor III dapat dilihat dari absensi karyawan yang rendah dan masih dan masih banyak yang belum memenuhi standar absensi yang ditetapkan oleh perusahaan.

**1.3. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, maka peneliti membatasi variabel penelitian yang hanya memfokuskan permasalahan mengenai variabel motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Maha Surya Motor III.

**1.4. Rumusan Masalah Penelitian**

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut mengenai “Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bidang penjualan pada Maha Surya Motor III” maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Maha Surya Motor III?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Maha Surya Motor III?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Maha Surya Motor III?

#### **1.5. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh sebagai berikut.

1. Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Maha Surya Motor III.
2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Maha Surya Motor III.
3. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Maha Surya Motor III.

#### **1.6. Manfaat Hasil Penelitian**

Adapun manfaat hasil yang dapat diperoleh dari penelitian tentang pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bidang penjualan pada Maha Surya Motor III adalah sebagai berikut.

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini di harapkan dapat memberikan pedoman untuk mengembangkan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia khususnya permasalahan mengenai motivasi kerja dan

disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bidang penjualan pada Maha Surya Motor III.

## 2. Manfaat praktis

Hasil penelitian ini di harapkan dapat di gunakan oleh pihak Maha Surya Motor III sebagai bahan dasar untuk mempertimbangkan atau masukan untuk menentukan kebijakan mengenai motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bidang penjualan pada Maha Surya Motor III.

