

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Persaingan merupakan tantangan yang harus dihadapi oleh setiap perusahaan. Persaingan bisnis antar perusahaan atau organisasi saat ini semakin ketat terutama di bidang otomotif. Untuk memenuhi kepuasan konsumen maka perusahaan otomotif harus memiliki keunggulan tersendiri dibandingkan dengan perusahaan otomotif pesaing yang lain. Dalam manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2012) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Hasibuan juga mengatakan karyawan merupakan kekayaan utama suatu perusahaan, karena tanpa keikutsertaan mereka, aktivitas perusahaan tidak akan terjadi.

Siagian (2015) mengatakan, sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum. Sukses tidaknya suatu organisasi sangat tergantung dengan tenaga kerja perusahaan dan kinerja dari karyawan perusahaan tersebut (Yuniari dan Waisnawini, 2009). Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi (Priansa, 2014).

Menurut Kasenda (2013), karyawan merupakan kekayaan utama bagi perusahaan, dimana mereka akan menjadi perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu memberikan peran aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Kasenda

(2013) juga mengatakan bahwa karyawan mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaan yang dilakukannya.

Penelitian yang dilakukan oleh Khan (2005), kinerja karyawan akan tinggi bila sudah sesuai dengan harapan karyawan dengan kata lain jika harapan karyawan terpenuhi maka mereka akan merasa puas. Hal ini sangat penting terutama untuk *dealer* mobil karena dibutuhkan kinerja karyawan yang baik sehingga dapat bersaing dengan *dealer* mobil yang lain. Dalam hal ini, perusahaan harus dapat mengerti apa yang diinginkan oleh karyawan agar dapat meningkatkan kinerja dari karyawannya sehingga dapat menghasilkan kinerja yang semakin meningkat, sehingga Sari (2014) mengatakan upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya.

Salah satu faktor yang diperkirakan mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi. Motivasi juga dapat meningkatkan kinerja karyawan karena jika seseorang memiliki motivasi yang tinggi maka diperkirakan akan bekerja dengan sungguh-sungguh sehingga memiliki kinerja yang baik. Hal ini didukung oleh Steer (1985) yang menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi pekerja. Steer menjelaskan bahwa motivasi cenderung mendorong seseorang atau individu untuk melibatkan diri dalam kegiatan yang mengarah pada sasaran dalam pekerjaan sebagai kepuasan. Dengan kata lain, jika karyawan sudah termotivasi maka kinerja karyawan tersebut cenderung akan semakin meningkat dan

hal ini berpengaruh terhadap pencapaian tujuan perusahaannya. Mathis dan Jackson (2006) juga memiliki pendapat yang sama dengan Steer (1985), yang menemukan bahwa selain kemampuan (*ability*) dan tingkat usaha yang dicurahkan motivasi (*motivation*) juga mempengaruhi kinerja.

Dengan motivasi yang tepat, maka para karyawan akan terdorong untuk bekerja semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya karena meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan berbagai sasarnya, kepentingan-kepentingan pribadi para anggota organisasi tersebut akan tercakup pula. Dengan motivasi yang tinggi akan menciptakan sebuah komitmen terhadap apa yang menjadi tanggung jawabnya dalam menyelesaikan setiap pekerjaan (Siagian, 2015).

Motivasi dapat pula dikatakan sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri (*drive arousal*) (Mangkunegara, 2005). Jadi, dengan adanya motivasi maka kinerja karyawan dari perusahaan tersebut dapat semakin meningkat, sehingga dengan kata lain kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan (Rivai, 2004). Oleh karena itu bila motivasi karyawan meningkat, maka perusahaan akan mendapatkan banyak manfaat apabila selalu meningkatkan motivasi kerja karyawannya.

Menurut Murty dan Hudiwinarsih (2012), seorang yang memiliki motivasi yang rendah mereka cenderung untuk menampilkan perasaan tidak nyaman dan tidak senang terhadap pekerjaannya. Sehingga semakin besar motivasi yang dimiliki oleh karyawan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri.

Selain motivasi pada karyawan, peneliti juga memperkirakan disiplin kerja juga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Sidanti (2015), disiplin kerja merupakan sikap yang sangat diperlukan oleh setiap orang dalam usaha untuk meningkatkan kinerja guna mencapai tujuan organisasi. Karena jika karyawan disiplin dalam bekerja dia akan memanfaatkan waktu kerja dengan efisien dan fokus, dengan begitu diharapkan dapat meningkatkan produktifitas dan output pekerjaannya. Disiplin kerja merupakan bagian/variabel yang sangat penting dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia, karena itu disiplin diperlukan dalam suatu organisasi agar tidak terjadi keteledoran, penyimpangan atau kelalaian dan akhirnya pemborosan dalam melakukan pekerjaan (Nurchahyo, 2011).

Sutrisno (2011) mengatakan bahwa disiplin karyawan adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Menurut Iriani (2010), kedisiplinan karyawan mutlak diperlukan agar seluruh aktivitas yang sedang dan akan dilaksanakan berjalan sesuai mekanisme yang telah ditentukan. Jadi dapat dilihat bahwa disiplin karyawan penting di dalam bekerja karena jika karyawan tidak disiplin maka karyawan tidak akan mengikuti aturan atau perintah yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan dimana karyawan tersebut bekerja.

Menurut penelitian dari Harlie (2010), Wiratama dan Sintaasih (2013) terdapat hubungan positif antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Sehingga melihat hasil dari penelitian sebelumnya dapat dilihat bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dari suatu organisasi atau perusahaan.

Menurut Harlie (2010), disiplin kerja pada hakekatnya adalah menumbuhkan kesadaran bagi para pekerjanya untuk melakukan tugas yang telah dibebankan, dimana pembentukannya tidak timbul dengan sendirinya, melainkan harus dibentuk melalui pendidikan formal maupun non formal, serta motivasi yang ada pada setiap karyawan harus dikembangkan dengan baik. Melihat dari apa yang dikatakan oleh Harlie (2010) maka motivasi sangatlah berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga organisasi atau perusahaan harus dapat mengembangkan motivasi dari karyawannya agar dapat meningkatkan kinerja karyawan yang semakin baik.

Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (Mangkunegara, 2005). Jadi motivasi akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena jika karyawan sudah termotivasi maka dalam melaksanakan pekerjaannya pun akan semakin baik dan meningkat. Sari (2014) mengatakan bahwa oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya.

Persaingan di dunia bisnis otomotif saat ini sangat tinggi sehingga jika kinerja karyawan perusahaan khususnya PT. Sumber Trada Mobilindo (Mazda Bandung) tersebut tidak maksimal maka akan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu memotivasi karyawan agar memiliki kinerja yang tinggi sehingga mampu bersaing dengan *dealer* mobil yang lain dalam hal peningkatan penjualan mobil di PT. Sumber Trada Mobilindo (Mazda Bandung). Perusahaan juga harus mampu membuat karyawan disiplin dalam bekerja

sehingga dapat meningkatkan kinerja PT. Sumber Trada Mobilindo (Mazda Bandung).

Melihat dari permasalahan di atas membuat penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh motivasi dan disiplin kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Trada Mobilindo (Mazda Bandung). Penulis ingin mengetahui apakah motivasi dan disiplin kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan kepada PT. Sumber Trada Mobilindo (Mazda Bandung) yang merupakan *Authorized dealer* mobil Mazda di Bandung dengan alamat di jalan Soekarno Hatta No. 323 Bandung dibawah perusahaan PT. MMI (Mazda Motor Indonesia). Hal ini mendorong penulis untuk melakukan penelitian dengan judul: "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Trada Mobilindo (Mazda Bandung)".

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka masalah yang diteliti dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Trada Mobilindo (Mazda Bandung)?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Trada Mobilindo (Mazda Bandung)?
3. Bagaimana pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Trada Mobilindo (Mazda Bandung)?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Trada Mobilindo (Mazda Bandung).
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Trada Mobilindo (Mazda Bandung).
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Trada Mobilindo (Mazda Bandung).

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan kegunaan dari hasil penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat membantu menambah pengetahuan dan referensi khususnya untuk ilmu bisnis dan manajemen khususnya di bidang akuntansi.

2. Bagi Perusahaan

Membantu perusahaan mengetahui pengaruh dari motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Trada Mobilindo (Mazda Bandung).

3. Bagi Penulis

Penelitian ini sebagai salah satu syarat untuk melaksanakan sidang sarjana. Dengan adanya penelitian ini penulis dapat mengetahui masalah-masalah yang ada dalam perusahaan yang bergerak di bidang otomotif yang berkaitan dengan motivasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan.