

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada usaha pencapaian tujuan perusahaan, permasalahan yang dihadapi manajemen bukan hanya terdapat pada bahan mentah, peralatan, mesin-mesin produksi, uang dan lingkungan kerja, tetapi juga menyangkut sumber daya manusia yang mengelola faktor-faktor produksi tersebut. Pada dasarnya faktor sumber daya manusia merupakan faktor terpenting. Oleh karena itu, setiap Perusahaan harus memilih sumber daya manusia yang memiliki kompetensi terbaik serta komitmen yang tinggi. Untuk memenuhi kualifikasi tersebut, perusahaan juga perlu memberikan pendidikan dan pelatihan lebih lanjut serta memberikan pengalaman dan motivasi, karyawan tersebut akan menjadi kartawan yang matang. Pengelolaan sumber daya manusia inilah yang disebut manajemen sumber daya manusia (MSDM).

Sumber daya manusia merupakan salah satu yang menentukan berhasil tidaknya suatu perusahaan, karena dalam setiap usaha pasti memerlukan sumber daya manusia sekalipun itu sederhana. Pada dasarnya perusahaan tidak hanya mengharapkan sumber daya yang cakap dan terampil tetapi, lebih penting lagi perusahaan mengharapkan karyawan mau bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Hal ini disebabkan karena keberhasilan suatu organisasi atau

perusahaan akan ditentukan oleh faktor manusia dalam mencapai tujuannya.

Sumber keberhasilan suatu perusahaan dalam menghasilkan kinerja yang tinggi adalah tenaga kerja yang berkualitas dan mempunyai efektivitas kerja yang memadai. Potensi sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting sebagai pelaku yang terlibat langsung dalam proses pembangunan industrial saat ini. Kinerja karyawan yang menghasilkan produk dengan kualitas dan kuantitas yang baik sesuai dengan standar akan mendapat kepercayaan masyarakat.

Kinerja merupakan perilaku-perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan tugasnya dalam perusahaan. Kinerja perusahaan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan dalam mencapai tujuannya. Kinerja sendiri adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya Mangkunegara, (2010: 67).

Keberadaan disiplin kerja sangat diperlukan dalam suatu perusahaan karena dalam suasana disiplinlah perusahaan akan dapat melaksanakan program-program kerjanya untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Karyawan yang disiplin dan tertib menaati semua norma-norma dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan akan dapat meningkatkan efisiensi, efektifitas, dan produktifitas.

Terkait dengan penjelasan hubungan kedua variabel maka penelitian ini dilakukan pada PT Hasjrat Abadi Divisi Yamaha Cabang Gorontalo.

Hasil pengamatan dilapangan yang terlihat bahwa salah satu permasalahan umum yang terjadi kantor. PT. Hasjrat Abadi Divisi Yamaha Cabang Gorontalo yaitu masih kurangnya tingkat kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik. PT. Hasjrat Abadi Divisi Yamaha Cabang Gorontalo merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang penjualan otomotif sepeda motor merek yamaha. Perusahaan ini harus lebih mengembangkan dan mengarahkan para karyawan untuk menyelesaikan tugas-tugas yakni dalam hal memberikan pelayanan yang optimal dan pencapaian target perusahaan.

PT. Hasjrat Abadi Divisi Yamaha Cabang Gorontalo hanya mempekerjakan karyawan sebanyak 35 orang sebagai karyawan tetap. Selain itu, karyawan yang ada di PT. Hasjrat Abadi Divisi Yamaha Cabang Gorontalo pun tidak banyak dibekali pelatihan yang menunjang pekerjaan mereka. Dalam hal penerimaan karyawan, perusahaan tidak menjadikan latar belakang pendidikan sebagai salah satu hal yang dipertimbangkan sehingga menyebabkan kinerja karyawan yang ada belum sepenuhnya optimal dan sejalan dengan salah satu nilai yang dianut di perusahaan yaitu memiliki integritas tinggi.

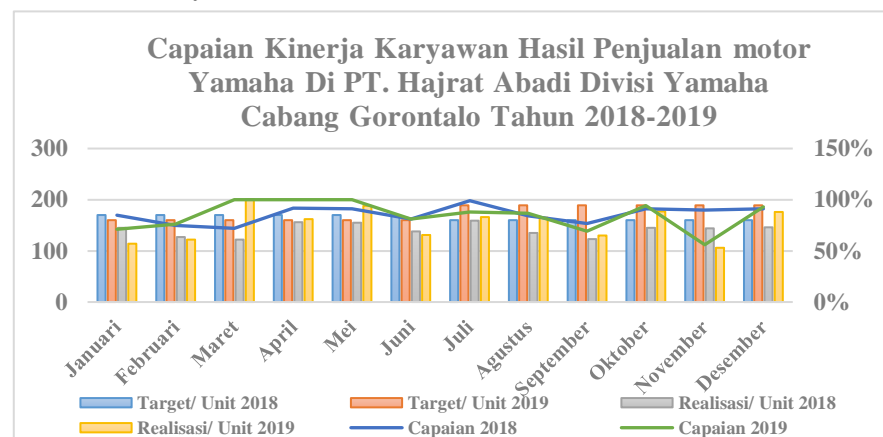
Berdasarkan hasil wawancara terhadap pimpinan perusahaan, dapat diketahui bahwa faktor utama yang menyebabkan kurangnya tingkat kinerja karyawan yaitu ketidak tercapaian target perusahaan, kurangnya sumber daya manusia dalam perusahaan dan tingkat kedisiplinan karyawan yang masih kurang. Fenomena-fenomena diatas menjadi penyebab tidak

optimalnya kinerja karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Divisi Yamaha Cabang Gorontalo. Hal ini dapat berdampak dimana perusahaan hanya mampu menghasilkan laba yang kecil. Berikut data pencapaian target penjualan pada tahun 2018 dan 2019 di PT. Hasjrat Abadi Divisi Yamaha Cabang Gorontalo.

Tabel 1.1
Capaian Kinerja Karyawan Hasil Penjualan motor Yamaha Di PT. Hajrat Abadi Divisi Yamaha Cabang Gorontalo Tahun 2018-2019

Bulan	Target/ Unit		Realisasi/ Unit		Capaian	
	2018	2019	2018	2019	2018	2019
Januari	170	160	145	114	85%	71%
Februari	170	160	127	122	75%	76%
Maret	170	160	122	201	72%	100%
April	170	160	156	162	92%	100%
Mei	170	160	155	188	91%	100%
Juni	170	160	138	131	81%	81%
Juli	160	189	159	166	99%	88%
Agustus	160	189	135	165	84%	87%
September	160	189	123	130	77%	69%
Oktober	160	189	145	177	91%	94%
November	160	189	144	106	90%	56%
Desember	160	189	146	176	91%	93%

Sumber: PT. Hasjrat Abadi Divisi Yamaha Gorontalo, 2020



Gambar 1 : Grafik Capaian Kinerja Karyawan PT. Hajrat Abadi Divisi Yamaha Cabang Gorontalo

Berdasarkan tabel dan grafik diatas kinerja karyawan PT. Divisi Yamaha Cabang Gorontalo mengalami pasang surut pada tahun 2018 dan 2019. Pada tahun 2018 capaian penjualan menunjukkan bahwa ada beberapa bulan penjualan yang tidak mencapai target, yaitu pada bulan Februari hanya mencapai 75%, bulan Maret mencapai 72% dan pada bulan September mencapai 77%, Serta pada tahun 2019 capaian penjualannya menunjukkan bahwa ada beberapa bulan yang belum mencapai target, yaitu pada bulan Januari hanya mencapai 71%, bulan Februari mencapai 76%, bulan september mencapai 69% dan yang paling rendah pada bulan November yaitu hanya mencapai 56%. Hal ini menandakan bahwa ada beberapa kinerja karyawan yang kurang baik. Dimana ada karyawan yang belum mampu untuk mencapai target yang telah ditetapkan. Karena Kinerja Karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Divisi Yamaha Cabang Gorontalo dikatakan baik jika mencapai target diatas rata-rata 80%. Adapun cara perhitunganya yaitu : $\frac{Realisasi}{Target} \times 100\%$.

Setelah melakukan wawancara dengan pimpinan perusahaan tersebut, didapatkan hasil bahwa ketidak capaian target penjualan disebabkan oleh faktor kurangnya kemampuan karyawan dalam mempromosikan barang dan mengerjakan tugas administrasi atau keuangan dalam perusahaan karena belum memahami pekerjaan yang telah di tetapkan atau diberi tanggung jawab kepada masing-masing karyawan. Kemudian keterlambatan dalam aproval kredit dimana proses pengkreditan harus melalui beberapa tahap di antaranya, dalam pengumpulan berkas,

survei, dan verifikasi lewat telepon proses tersebut memerlukan waktu penyelesaian pekerjaan yang cukup lama dan ada hal-hal lain yang akan menjadi penghalang saat penyelesaian pekerjaan itulah yang akan memicu menurunnya tingkat kinerja karyawan.

Berdasarkan observasi awal di PT. Hasjrat Abadi Divisi Yamaha Cabang Gorontalo ditemukan bahwa masih ada karyawan yang belum menaati aturan kerja yang telah ditetapkan. Dilihat dari absensi karyawan, masih ada beberapa karyawan yang absensinya tanpa kabar, selain karyawan tanpa kabar ada juga karyawan yang terlambat masuk kerja pada waktu yang telah di tentukan oleh perusahaan. Dengan berbagai alasan seperti tempat tinggal yang cukup jauh dari kantor dan berbagai alasan yang tidak tepat. Ada pula karyawan yang melebihkan jam istirahat dan ada juga yang tidak lagi kembali bekerja setelah jam istirahat dengan alasan yang tidak tepat pada pimpinan perusahaan. Dalam hal ini karyawan tidak akan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Oleh karena itu adanya pengaruh kedisiplinan karyawan terhadap kinerja, karena karyawan yang sering terlambat akan mempengaruhi kualitas kinerja. Dari tingginya tingkat keterlambatan akan mengurangi jumlah jam kerja yang dapat digunakan untuk menyelesaikan program-program kerja dan kegiatan perusahaan. Masalah tersebut akan mengakibatkan kinerja karyawan yang rendah sehingga dapat mempengaruhi hasil kerja, sehingga akan memperburuk citra perusahaan

dan tidak akan produktifnya kerja karyawan dalam menjalani tugas yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melaksanakan penelitian yang akhirnya hasil penelitian tersebut disusun dalam sebuah penelitian yang berjudul “ Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Hasjrat Abadi Divisi Yamaha Cabang Gorontalo “.

1.2 Identifikasi Masalah

1. Dari segi Kualitas, masih terdapatnya karyawan yang belum mampu mengerjakan pekerjaan di bidang masing-masing yang telah di berikan tanggung jawab oleh perusahaan.
2. Dari hasil observasi data menunjukkan bahwa konsistensi kinerja dari bulan januari sampai dengan bulan desember pada tahun 2018-2019 capaian target tidak sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh perusahaan.
3. Dari tingkat kedisiplinan yang terlihat masih banyaknya karyawan yang sering terlambat masuk kerja, bahkan ada karyawan yang pulang sebelum jam kerja yang telah di tentukan oleh perusahaan.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang dikemukakan maka di rumuskan permasalahan penelitian yakni bagaimana Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hasjrat Abadi Divisi Yamaha Cabang Gorontalo?

1.4 Tujuan penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hasjrat Abadi Divisi Yamaha Cabang Gorontalo.

1.5 Manfaat penelitian

1.5.1 Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan yang bersangkutan dalam mengambil keputusan, terutama yang berhubungan dengan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

1.5.2 Manfaat Penulis

Penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan penulis mengenai penerapan disiplin kerja yang baik terhadap perusahaan atau organisasi.