

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia memiliki posisi sangat strategis dalam organisasi, artinya unsur manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan. Untuk itulah eksistensi sumber daya manusia dalam organisasi sangat kuat. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya. Hasibuan (2017:102).

Keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya tergantung dengan teknologi perusahaan melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan. Sehingga suatu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang potensial, baik pemimpin maupun karyawan dapat memberikan kontribusi yang baik dan melaksanakan tugas dengan optimal untuk mencapai tujuan perusahaan. Karena semua kegiatan perusahaan akan melibatkan tindakan sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Perusahaan dapat dikategorikan berhasil apabila mampu mencapai target yang telah ditentukan oleh para petinggi dan pemilik perusahaan. Pencapaian target yang maksimal membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki prestasi. Prestasi kerja sangat diperlukan untuk menghadapi persaingan

persaingan yang berkembang dengan pesat. Hal tersebut menuntut perusahaan agar dapat memotivasi karyawannya untuk meningkatkan prestasi kerja dengan tujuan agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Hasibuan (2017:141). Motivasi menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik, pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan mempunyai prestasi kerja yang baik.

Motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkan sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang intinya berkisar sekitar materi dan non materi. Pemberian motivasi sangat penting dalam setiap perusahaan. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan dapat mendorong karyawan tersebut bekerja lebih semangat serta dapat memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya.

Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau dengan kata lain pendorong semangat kerja. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi pekerjaannya sesuai standar atau melampaui standar karena apa yang menjadi motivasi dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang karyawan yang memiliki kemampuan dalam bekerja tinggi tetapi tidak memiliki motivasi untuk menyelesaikan tugasnya maka hasil akhir dalam pekerjaannya tidak akan memuaskan.

Untuk menciptakan prestasi kerja sesuai dengan apa yang diharapkan, hal tersebut tidak hanya didorong dengan adanya motivasi saja tetapi dengan mempunyai disiplin kerja yang tinggi. Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja didalam sebuah organisasi. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh karyawan.

Pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan dapat bekerja secara kooperatif dengan karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya. Siagian (2012:143).

Dengan karyawan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan mempunyai disiplin yang tinggi maka akan menciptakan suasana perusahaan lebih kondusif sehingga akan berdampak positif pada aktivitas perusahaan. Oleh karena itu, setiap perusahaan mempunyai harapan agar karyawan perusahaan dapat mematuhi peraturan yang telah ditetapkan.

Tanpa adanya disiplin, maka segala kegiatan yang dilakukan akan mendatangkan hasil yang kurang memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan. Jika dilihat secara riil, faktor kedisiplinan memegang peranan yang amat penting dalam pelaksanaan tugas sehari-hari para pegawai. Seorang pegawai yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan, tidak akan mencuri waktu kerja untuk

melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan, akan mentaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa ada rasa paksaan, dan pada akhirnya pegawai yang mempunyai kedisiplinan kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang baik bila dibanding dengan para pegawai yang bermalas-malasan karena waktu kerja dimanfaatkannya sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

PT. Astra *International*. Tbk- Honda Cabang Sumatera Selatan merupakan salah satu cabang perusahaan penjualan kendaraan bermotor merek honda dan penjualan sparepart kendaraan bermotor. PT. Astra *International*. Tbk- Honda Cabang Sumatera Selatan memiliki karyawan berjumlah 102 karyawan yang terdiri dari berbagai divisi.

Berdasarkan survei pendahuluan, peneliti mendapatkan informasi mengenai disiplin dan motivasi kerja karyawannya melalui Divisi Human Resources (HRD) yang menyebutkan bahwa karyawan PT. Astra *International*. Tbk- Honda Cabang Sumatera Selatan masih terdapat karyawan yang tidak disiplin yaitu datang tidak tepat waktu, sistem absen yang digunakan yaitu sistem *finger print* namun masih terdapat karyawan yang menitip absen kepada rekan kerjanya apabila karyawan masih di perjalanan menuju kantor dikarenakan kurangnya pengawasan internal.

Berikut ini rekapitulasi daftar absensi karyawan PT. Astra *International*. Tbk- Honda Cabang Sumatera Selatan selama Bulan Januari-Maret 2019:

Tabel 1.1
Rekapitulasi Absesnsi Januari- Maret 2019
PT. Astra *International*. Tbk- Honda Cabang Sumatera Selatan

| No | Keterangan | JUMLAH | | |
|----|------------|----------|----------|----------|
| | | Januari | Februari | Maret |
| 1 | Sakit | 3 Orang | 5 Orang | 4 Orang |
| 2 | Izin | 12 Orang | 8 Orang | 3 Orang |
| 3 | Alpha | 4 Orang | 12 Orang | 6 Orang |
| 4 | Terlambat | 12 Orang | 16 Orang | 22 Orang |

Sumber: PT. Astra *International*. Tbk, 2019

Untuk menciptakan karyawan yang memiliki prestasi kerja tidak mudah, tidak hanya menciptakan disiplin kerja yang tinggi saja tetapi faktor motivasi juga mempengaruhi. PT. Astra *International* Tbk- Honda Cabang Sumatera Selatan mendorong karyawannya agar memiliki motivasi dalam menjalankan kegiatannya dengan memberikan *reward* kepada karyawan yang memenuhi target bahkan melampaui target yang telah ditetapkan. Tidak hanya *reward* saja yang digunakan perusahaan dalam meningkatkan motivasi, tetapi kenaikan gaji, tunjangan dan promosi kerja yang tetap dipertimbangkan dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan.

Penilaian prestasi kerja individu pada PT. Astra *International*. Tbk- Honda Cabang Sumatera Selatan yaitu nilai angka akhir yang mencerminkan kontribusi karyawan terhadap hasil keseluruhan dari performansi unit kerja, dan disebut dengan Prestasi (P). Penilaian prestasi kerja individu berdasarkan suatu pernyataan mengenai sasaran kerja yang hendak dicapai yang telah ditargetkan oleh seorang karyawan dalam satu periode dan disepakati oleh atasannya yang disebut dengan SKI (Sasaran Kerja Individu).

Nilai Prestasi (NP) dihasilkan melalui konversi sebagai berikut:

Tabel 1.2
Range Nilai SKI

| Range Nilai (%) | Nilai Prestasi | Keterangan |
|------------------------|-----------------------|-------------------|
| ≥ 110 | P1 | Istimewa |
| ≥ 103 s.d < 100 | P2 | Baik Sekali |
| ≥ 96 s.d < 103 | P3 | Baik |
| ≥ 90 s.d < 96 | P4 | Kurang |
| < 90 | P5 | Kurang Sekali |

Sumber: PT. Astra *International*. Tbk, 2019

Berdasarkan SKI yang telah ditetapkan setiap awal tahun untuk menilai prestasi kerja Karyawan PT. Astra *International*. Tbk- Honda Cabang Sumatera Selatan berikut ini data prestasi kerja tahun 2016, 2017 dan tahun 2018:

Tabel 1.3
Rekapitulasi SKI Tahun 2016, 2017 dan 2018

| NO | PRESTASI | TAHUN 2016 | | TAHUN 2017 | | TAHUN 2018 | |
|-----------|-----------------|-------------------|-------------|-------------------|-------------|-------------------|-------------|
| | | JUMLAH | % | JUMLAH | % | JUMLAH | % |
| 1 | P1 | 3 | 2.55% | 1 | 0.81% | 0 | 0 |
| 2 | P2 | 91 | 77.8% | 13 | 10.65% | 59 | 57.8% |
| 3 | P3 | 23 | 19,65% | 108 | 88.52% | 43 | 42.2% |
| 4 | P4 | 0 | 0.00% | 0 | 0.00% | 0 | 0.00% |
| 5 | P5 | 0 | 0.00% | 0 | 0.00% | 0 | 0.00% |
| | JUMLAH | 117 | 100% | 122 | 100% | 102 | 100% |

Sumber: Data Sekunder yang diolah, 2019

Pada tabel 1.2 di atas menunjukkan prestasi kerja karyawan pada PT. Astra *International*. Tbk- Honda Cabang Sumatera Selatan secara individu, yang dinilai berdasarkan pelaksanaan program kerja yang dapat diselesaikan dengan tepat waktu atau tidak oleh seorang karyawan dalam satu periode sesuai dengan yang

direncanakan. Sepanjang tahun 2016-2019 prestasi kerja karyawan berada pada nilai P1, P2, dan P3. P1 menunjukkan pencapaian target kerja diatas 110% dari yang telah ditargetkan, P2 menunjukkan pencapaian target kerja antara 103-110% dari yang telah ditargetkan, dan P3 menunjukkan pencapaian target kerja antara 96-103% dari yang telah ditargetkan. Pada tahun 2017 prestasi kerja individu karyawan mengalami penurunan pada P1 dan P2. Pada P1 penurunan sebanyak 2 orang, P2 penurunan sebanyak 78 orang, dan hanya P3 mengalami peningkatan sebanyak 85 orang. Sedangkan pada tahun 2018 prestasi kerja individu karyawan kembali mengalami penurunan pada P1 yaitu tidak ada karyawan yang mencapai target kerja diatas 110% dari yang telah ditargetkan. Tetapi pada tahun 2018, P2 mengalami peningkatan sebanyak 46 orang dan P3 mengalami penurunan sebanyak 65 orang.

Oleh karena itu, dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja individu pada tahun 2018 mengalami penurunan karena sama sekali tidak ada yang dapat mencapai P1, hanya dapat mencapai P2 dan P3. Namun, di sisi lain secara keseluruhan kinerja individu karyawan masih bisa dikatakan baik, karena kinerja karyawan individu selalu mencapai kisaran 96% dari target mereka. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Astra *International*. Tbk- Honda Cabang Sumatera Selatan memiliki perilaku yang positif terhadap perusahaan, seperti disiplin dan motivasi yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Berdasarkan uraian diatas maka perlu dilakukan penelitian dengan judul: “Analisis Motivasi dan Disiplin Kerja pada karyawan PT.Astra *International*. Tbk- Honda Cabang Sumatera Selatan”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, Bagaimana motivasi dan disiplin kerja pada karyawan PT. Astra *International*. Tbk – Honda Cabang Sumatera Selatan ?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis Motivasi dan Disiplin Kerja pada karyawan PT.Astra *International*. Tbk - Honda Cabang Sumatera Selatan.

1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini antara lain untuk mengetahui dan menganalisis Motivasi dan Disiplin Kerja pada karyawan PT. Astra *International*. Tbk - Honda Cabang Sumatera Selatan.

1.4.2 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini dapat di pergunakan :

a. Bagi Penulis

Penelitian ini berguna untuk meningkatkan pemahaman berkaitan dengan motivasi, Disiplin kerja karyawan PT. Astra *International*. Tbk-Honda Cabang Sumatera Selatan.

b. Bagi PT. Astra *International*. Tbk - Honda Cabang Sumatera Selatan.

Sebagai bahan masukan bagi pimpinan PT. Astra *International*. Tbk-Honda Cabang Sumatera Selatan dalam mengambil keputusan dan

kebijakan yang berkaitan dengan Motivasi dan Disiplin kerja karyawan PT. Astra *International*. Tbk - Honda Cabang Sumatera Selatan.

c. Bagi Akademik

Sebagai referensi bagi para peneliti selanjutnya yang berkaitan dengan Motivasi dan Disiplin Kerja serta karyawan PT. Astra *International*. Tbk - Honda Cabang Sumatera Selatan.