

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting baik secara perorangan ataupun kelompok, dan sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan sebuah organisasi, bahkan maju atau mundumnya perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber manusianya. Untuk itu setiap perusahaan perlu memperhatikan dan mengatur keberadaan karyawannya sebagai usaha meningkatkan kinerja yang baik. Mengingat begitu pentingnya sumber daya manusia, maka perusahaan perlu memperhatikan karyawannya untuk disiplin dalam menjalankan tugas dan fungsinya disiplin dalam suatu pekerjaan merupakan kehendak dan keadilan karyawan untuk memenuhi dan menaati segala peraturan dan ketentuan - ketentuan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Dengan demikian disiplin kerja yang tinggi, maka tugas dan pekrjaannya akan lebih selesai lebih cepat dan baik.

Disiplin mencerminkan besarnya rasa tanggungjawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Manajemen kinerja merupakan suatu yang harus dibangun secara berkelanjutan secara keseluruhan. Manajemen berbasis kinerja adalah proses perencanaan, pengukuran, penilaian dan evaluasi kinerja pegawai untuk mewujudkan tunjukkan organisasi. Manfaat SDM secara efektif merupakan jalan bagi suatu organisasi untuk mempertahankan kelangsungan hidup dan pertumbuhan dimasa yang akan datang. Dengan kata lain, kekuatan organisasi ditentukan oleh orang-orang yang mendukung organisasi tersebut, baik pada tingkat *top*, *middle* maupun *lower*.

Pada dasarnya organisasi bukan saja mengharapkan SDM yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka yang mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal, kemampuan, kecakapan, dan keterampilan SDM tidak ada artinya bagi organisasi jika mereka tidak mau bekerja dengan menggunakan kemampuan, kecakapan, dan keterampilan yang dimilikinya. Disiplin adalah fungsi keenam dari manajemen sumber daya manusia (MSDM) kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting karena tanpa disiplin kerja karyawan yang baik sulit bagi perusahaan mencapai hasii yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya

tanggungjawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendukung gairah kerja, semangat dan terwujudnya tujuan perusahaan.

Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin kerja yang baik. Untuk memelihara disiplin yang baik adalah hal yang sulit, oleh karena itu perlu adanya peraturan yang benar-benar ditegakkan. Motivasi kerja sangat erat kaitannya dengan kinerja seorang karyawan, karena motivasi adalah pemberian gaya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan berintegrasi dengan segala daya dan upaya untuk mencapai kepuasan. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Organisasi yang kurang memperhatikan dalam memberikan disiplin dan motivasi kerja akan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Perbaikan terhadap sistem disiplin dan motivasi kerja tersebut sangat penting dilakukan dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Keberhasilan dalam memperbaiki kinerja sangat tergantung pada sumber daya manusia yang bersangkutan, sebagai organisasi perlu memiliki karyawan yang bersemangat tinggi dan disiplin yang tinggi.

Proses dalam menerapkan motivasi kerja karyawan pada bagian atau divisi yang berbeda serta motivasi kerja yang diharapkan, begitu juga pada level jabatan karyawan itu sendiri, Hal ini bertujuan untuk pengembangan sumber daya manusia dan membuat karyawan lebih giat bekerja. Proses pengembangan sumber daya manusia berkaitan langsung dengan kinerja perusahaan melalui penciptaan sumber daya manusia yang ahli dan berkualitas. Peningkatan kinerja karyawan tidak hanya melibatkan karyawan staf namun jajaran manajerial ikut terlibat didalamnya. Motivasi kerja diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan terhadap perusahaan yang dapat dilihat dari aspek - aspek atau dimensi kepuasan kerja, budaya organisasi dan pola kepemimpinan yang diperoleh. Hal ini diharapkan dapat menciptakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya yang nantinya mempengaruhi kinerja.

Disiplin kerja mempunyai dampak terhadap peningkatan kinerja karyawan. Namun dalam penerapannya masih banyak masalah yang ada dalam perusahaan yang berhubungan dengan kedisiplinan. Masalah yang sering dijumpai ditempat kerja yaitu

pelanggaran peraturan jam istirahat dan jadwal kerja, peraturan keamanan dan kesehatan kerja, keterlambatan masuk kerja, mangkir dalam bekerja, bekerja dengan ceroboh, mengganggu karyawan lain, suka bertengkar, dan tidak suka bekerja sama dengan rekan kerja lainnya. Begitu pula yang terjadi di Auto2000 Bogor Siliwangi. Hal ini dapat dilihat dari masih adanya karyawan yang terlambat datang, selain itu masih adanya karyawan yang menyalahgunakan peraturan keselamatan dan kesehatan kerja. Untuk itu disiplin kerja harus dibina dan ditingkatkan dengan cara meniadakan kebiasaan yang tidak tepat dalam bekerja. Dengan demikian, disiplin kerja karyawan akan terwujud.

Penelitian ini memfokuskan pada karyawan divisi service di Auto2000 cabang Bogor Siliwangi yang berlokasi di Jl. Siliwangi No. 76, Kelurahan Pakuan, Kecamatan Bogor Selatan, Kota Bogor. Disiplin kerja dan motivasi kerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan. Semakin banyak karyawan yang mempunyai disiplin dan motivasi yang tinggi, maka kinerja karyawan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global.

Table 1.1. Data absensi briefing pagi karyawan Januari-Maret 2022

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari kerja	Jumlah Telat	Jumlah Sakit	Jumlah Cuti	Jumlah Alpha	%
Januari	50	22,5	45	13	26	1	4,05%
Februari	50	20	46	11	13	0	4,6%
Maret	50	24	146	7	17	0	12%

Sumber : data olah PTM 2022

Berdasarkan tabel 1.1 diatas menunjukkan pada tahun 2022 Januari - Maret tingkat ketidak disiplin karyawan yang dapat dilihat pada jumlah telat briefing pagi meningkat. Sebesar 4,6% dibandingkan bulan Januari. Dan pada bulan Maret, tingkat ketidak disiplin karyawan juga mengalami peningkatan sebesar 12% dibandingkan bulan Februari. Keterlambatan pada bulan maret yang meningkat begitu sangat pesat disebabkan oleh meningkatnya jumlah kendaraan di jalan raya akibat adanya pelanggaran PPKM.

Apabila tidak ada kesadaran karyawan untuk datang lebih awal, maka hal ini tentu saja tidak bisa dibiarkan oleh perusahaan. Jika hal ini dibiarkan dikhawatirkan akan menghambat tercapainya target perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dan hal ini juga mengindikasikan bahwa absensi karyawan divisi service di Auto2000 Bogor Siliwangi belum optimal.

Fakta lain yang terjadi pada disiplin kerja karyawan divisi service di Auto2000 Bogor Siliwangi adalah beberapa kali terlihat karyawan tidak bertugas dengan baik pada waktu jam kerja, beberapa karyawan melanggar waktu istirahat kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan yaitu pukul 12.00 hingga pukul 13.00, faktanya beberapa karyawan ada yang istirahat dari pukul 12.00 hingga pukul 13.20 bahkan hingga pukul 13.30, lalu beberapa karyawan terlihat merasakan kelelahan, kebosanan, dan kejenuhan dalam bekerja. Masih adanya karyawan yang berkeliaran pada waktu jam kerja, mengobrol yang tidak berkaitan dengan pekerjaan pada saat jam kerja atau meninggalkan tempat kerja hanya untuk main *game* dan merokok. Hal ini merupakan salah satu masalah terhadap rendahnya kinerja pegawai dari segi kedisiplinan. Disamping itu, pimpinan juga kurang tegas dalam menindak karyawan yang tidak disiplin sehingga mengakibatkan banyak karyawan yang melanggar peraturan selama jam kerja.

Selain itu rendahnya motivasi karyawan untuk datang tepat pada waktunya juga masih rendah, masih banyak yang terlambat untuk mengikuti briefing pagi. Karyawan juga kurang termotivasi untuk datang lebih awal. Terlihat dari table diatas tidak ada kemauan untuk datang lebih awal agar tidak mengalami keterlambatan untuk mengikuti briefing pagi. Apabila hal ini dibiarkan terus-menerus informasi penting yang disampaikan oleh pimpinan setiap pagi juga tidak tersampaikan dengan maksimal. Hal ini bisa menyebabkan tidak tercapainya tujuan misi yang hendak dicapai.

Selain disiplin kerja dan motivasi kerja, lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan lingkungan yang ada di dalam perusahaan yang menunjukkan suatu tempat para karyawan. Dalam lingkungan kerja ada interaksi antar karyawan dengan karyawan, karyawan dengan atasannya, serta interaksi dengan kondisi-kondisi material yang ada dalam perusahaan dan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Karena itu

dalam perusahaan perlu diciptakan kondisi lingkungan kerja yang kondusif sehingga dapat memperlancar proses pencapaian tujuan perusahaan.

Lingkungan kerja terdiri dari dua unsur yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik antara lain kondisi tempat kerja, fasilitas kerja, penerangan, kebersihan, keamanan, ventilasi, dan lain-lain. Sedangkan lingkungan kerja non fisik antara lain suasana kerja yang harmonis, tentram, aman, dan damai serta pelayanan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan.

Tabel 1.2 Auto2000 Bogor Siliwangi

Kategori	Deskripsi	Kondisi	Keterangan
Hubungan karyawan	Beberapa karyawan	Komunikasi kurang harmonis	Perbedaan pendapat baik itu dalam hal pekerjaan maupun dalam hal diluar pekerjaan.
Keamanan	Kurangnya pengawasan	Ruang ganti mekanik dan area parkir motor karyawan	Sering terjadinya kehilangan barang seperti uang, pakaian kerja, helm, dan barang berharga lainnya.
Sirkulasi udara	Plafon bengkel dan plafon ruang ganti mekanik rendah	Sirkulasi udara menjadi panas	Plafon yang rendah menyebabkan area bengkel terlihat sempit, ruangan jadi cepat terasa gerah, karena jarak antara udara panas yang mengumpul di bagian atas bengkel tidak terlalu jauh dari aktivitas karyawan dibawahnya.
Penerangan	Saat mendung /hujan bengkel terasa gelap	Pencahayaan kurang baik	Beberapa lampu penerangan yang berada di bengkel sudah redup bahkan putus.
Peralatan kerja	Kunci-kunci (<i>Tools</i>)	Sudah tidak layak dan kurang lengkap	Banyak peralatan kerja (<i>tools</i>) yang sudah tidak layak pakai bahkan adapula kunci-kunci yang hilang.
Sistem kantor	Jaringan program pada sistem	Program eror dan sinyal tidak stabil	Sering terjadinya <i>maintenance</i> pada sistem mengakibatkan kerja kurang maksimal.

Sumber : Auto2000 Bogor Siliwangi 2022

Berdasarkan pada tabel 1.2 diatas, menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja Auto2000 Bogor Siliwangi khususnya di divisi *service* sudah cukup memadai, namun ada beberapa yang perlu diperbaiki atau ditambah oleh manajemen perusahaan agar lebih baik

lagi kedepannya. Fakta lain yang terjadi pada lingkungan kerja Auto2000 Bogor Siliwangi yaitu beberapa karyawan mengeluhkan beberapa fasilitas kantor yang kurang baik, diantaranya toilet karyawan yang jumlahnya hanya ada 2 (dua), area parkir untuk mobil yang telah selesai di servis kecil, sehingga ketika area parkir tersebut sudah penuh, dapat mengganggu antrian mobil pelanggan yang baru datang untuk servis di bengkel. Lalu SST (*Special Service Tool*) yang telah rusak tidak cepat untuk diperbaiki yang mengakibatkan lamanya waktu pengerjaan service yang menggunakan alat SST. Fasilitas yang belum maksimal ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Fakta yang terjadi pada kinerja karyawan divisi service di Auto2000 Bogor Siliwangi selama 2 (dua) tahun terakhir yaitu 2019 hingga 2020 cenderung tidak pernah mencapai target, seperti disajikan pada tabel 1.3 berikut ini:

Tabel 1.3. Data kinerja karyawan tahun 2019-2020

2019				
Month	Jam Tersedia (Biasa & Lembur	Actual	Flate Rate	F/JT
Januari	3835	2515	2332	61%
Februari	3248	2514	2062	63%
Maret	3625	2961	2363	65%
April	3915	1757	2251	58%
Mei	4237	2544	3207	76%
Juni	4205	1784	2239	53%
Juli	4495	2783	2750	61%
Agustus	4350	2141	2521	58%
September	4350	1786	2454	57%
Oktober	4495	1776	2693	60%
Novmber	4350	2471	3075	71%
Desember	4169	2208	2854	68%
YTD	49274	27241	30811	63%

2020				
Month	Jam Tersedia (Biasa & Lembur	Actual	Flate Rate	F/JT
Januari	4241	2426	2795	66%
Februari	4092	2179	2386	58%
Maret	4060	1740	1896	47%
April	1740	406	617	35%
Mei	2748	539	1237	45%
Juni	3770	2386	2287	61%
Juli	4343	3427	2252	52%
Agustus	4350	2712	2239	51%
September	4205	2856	1946	46%
Oktober	4386	2025	1786	41%
Novmber	4350	2595	2153	49%
Desember	4350	2584	2506	58%
YTD	46635	25877	24098	52%

Sumber: data olah PTM Auto2000 Bogor Siliwangi

Berdasarkan table 1.3 diatas jam tersedia adalah jam bekerja karyawan yang diberikan oleh perusahaan, lalu *actual* adalah waktu yang sebenarnya terjual oleh karyawan, berikutnya ada flate rate yaitu jam terjual karyawan dan yang terakhir ada F/JT yaitu keseluruhan kinerja karyawan yang dihasilkan untuk perusahaan. Kinerja karyawan mengalami penurunan dan F/JT tidak pernah sampai 100%. Pada tahun 2020 kinerja karyawan menurun sebesar 52% jika dibandingkan dengan tahun 2019 yaitu 63%.

Melihat pentingnya disiplin kerja karyawan, motivasi kerja karyawan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan tepatnya di Auto2000 Bogor Siliwangi, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian tentang: **LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIVISI SERVICE DI AUTO2000 BOGOR SILIWANGI”**

1.2. Identifikasi Masalah

Beberapa permasalahan yang muncul, dapat diidentifikasi oleh penulis sebagai berikut:

1. Kurangnya ketepatan waktu pada saat jam bekerja/absen kehadiran, sehingga membuat briefing setiap pagi terlambat.

2. Tidak adanya motivasi karyawan untuk datang ketempat kerja lebih awal, .mengakibatkan karyawan terlambat karena tidak memiliki waktu lebih untuk menghadapi masalah di jalan yang takterduga seperti macet.
3. lamanya perbaikan SST (*special service tool*) , sehinga membuat pekerjaan lebih lama
4. Area parkir kendaraan yang sudah di service sangatlah kecil akibatnya menghalangi kendaraan yang baru saja tiba untuk service.
5. Tidak adanya ketegasan pimpinan bagi yang istirahatnya melebihi jam yang di tentukan perusahaan.

1.3. Pembahasan Masalah

Hasil identifikasi masalah yang ada di Auto2000 Bogor menunjukkan bahwa permasalahan yang ada banyak dan beragam. Guna mencegah mengembangkannya penelitian maka penulis membatasi masalah agar terperinci dan jelas. Harapannya ialah pemecahan masalah lebih terarah dan jelas. Oleh sebab itu penulis membatasi penelitian ini hanya pada pengaruh disiplin, motivasi kerja, terhadap kinerja divisi service Auto2000 Bogor.

1.4. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah peneliti uraikan di atas dan dengan pertimbangan agar terarah pada penyelesaian masalah maka perlu menetapkan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah secara simultan disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan divisi service di Auto2000 Bogor Siliwangi?
2. Apakah secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan divisi service di Auto2000 Bogor Siliwangi?
3. Apakah secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan divisi service di Auto2000 Bogor Siliwangi?
4. Apakah secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan divisi service di Auto2000 Bogor Siliwangi?

1.5. Tujuan Penelitian

Melihat rumusan masalah di atas maka penelitian ini mempunyai beberapa tujuan, yang dapat penulis sampaikan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah secara simultan disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan divisi service di Auto2000 Bogor Siliwangi.
2. Untuk mengetahui apakah secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan divisi service di Auto2000 Bogor Siliwangi.
3. Untuk mengetahui apakah secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan divisi service di Auto2000 Bogor Siliwangi.
4. Untuk mengetahui apakah secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan divisi service di Auto2000 Bogor Siliwangi.

1.6. Manfaat Penelitian

Penelitian ini akan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Dapat memberikan gambaran praktek dari teori yang selama ini di peroleh selama di perkuliahan, khususnya dalam konsentrasi sumber daya manusia.
2. Penelitian ini di harapkan akan menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan bagi PT. Auto 2000 Bogor untuk mengetahui arti pentingnya disiplin dan motivasi kerja, sehingga dapat mendorong semangat kinerja karyawan.
3. Hasil penelitian dapat menjadi salah satu sumber referensi dan bacaan bagi masyarakat selanjutnya yang melakukan penelitian serupa.

1.7. Sistematika Penulisan

Dengan adanya sistematika penulisan adalah untuk mempermudah pembahasan dalam penulisan. Sistematika penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB 1 PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang latar belakang, identifikasi masalah, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan itu sendiri.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisikan teori yang berupa pengertian dan definisi yang di ambil dari kutipan buku yang berkaitan dengan penyusunan laporan skripsi serta beberapa literatur yang berhubungan dengan penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisikan tentang tempat dan waktu penelitian, jenis penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel dan teknik analisis data penelitian.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang gambaran objek penelitian, hasil penelitian dan pembahasan yang secara lebih lengkap mengupas berbagai fenomena yang ada di dalam penelitian

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Berisikan garis besar kesimpulan yang akan diambil dari inti penelitian. Dalam bab ini juga membahas mengenai saran yang merupakan tindakan yang perlu diambil untuk tindak lanjut yang lebih baik dari hasil pemecahan masalah.

DAFTAR PUSTAKA

Merupakan sumber-sumber teori maupun data, untuk penelitian ini yang di dapatkan dari buku, jurnal, rujukan yang secara sah di gunakan dalam menyusun penelitian ini.