

BAB I PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

Semakin besarnya pertumbuhan dunia usaha sekarang ini menuntut adanya manajemen sumber daya manusia yang baik dan efektif terutama dalam menghadapi persaingan dan perubahan. Lingkungan yang harus dihadapi oleh manajemen sumber daya manusia sangat menantang karena perubahan muncul sangat cepat akan memiliki masalah yang sangat luas. Agar dapat bersaing maka sebuah perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang baik, khususnya sumber daya manusia yang berkualitas yang dapat dilihat dari adanya peningkatan kinerja kerja karyawannya.

PT Autostar Mandiri Teknotama Medan merupakan perusahaan yang bergerak di bidang penjualan *sparepart* Daihatsu. PT Autostar Mandiri Teknotama Medan bekerja diharapkan dapat meningkatkan disiplin kerja dan motivasi kerja serta memberikan lingkungan kerja yang baik sehingga karyawan dapat meningkatkan kinerja para karyawan. Berdasarkan pengamatan selama 5 tahun terakhir dari tahun 2017-2021 terdapat penurunan kinerja karyawan yang dilihat dari penjualan *sparepart* Daihatsu.

Tabel 1
Data Penjualan sparepart Daihatsu PT Autostar Mandiri Teknotama Medan Periode 2017-2021

Tahun	Target Penjualan (Rupiah)	Pencapaian Penjualan (Rupiah)	Persentase Pencapaian penjualan
2017	36.000.000.000	38.015.900.000	-
2018	36.000.000.000	35.194.500.000	-7,42%
2019	36.000.000.000	32.325.500.000	-8,15%
2020	36.000.000.000	29.651.940.000	-8,27%
2021	36.000.000.000	28.950.000.000	-2,37%

Sumber : PT Autostar Mandiri Teknotama, 2022

Data di atas menunjukkan bahwa penjualan di tahun 2021 mendapat penurunan kurang lebih sebesar 26% dari tahun 2017 yang disebabkan gaji yang tidak sepadan dengan hasil kerja karyawan. Hal ini ini membuat perusahaan semakin terlambat tiap bulannya dalam mengelola informasi dan pembukuan serta membuat perusahaannya merugi/omsetnya turun.

Disiplin kerja mencerminkan ketaatan karyawan dalam melaksanakan peraturan perusahaan agar tujuan perusahaan tercapai. Masalah yang dihadapi PT Autostar Mandiri Teknotama Medan adalah tidak adanya penerapan sanksi hukuman yang ketat bagi karyawan yang tidak disiplin dalam bekerja. Hal ini membuat karyawan tidak maksimal memberikan hasil kerjanya. Aspek lain dalam masalah disiplin kerja adalah kurang adanya pengawasan ketat dari manajemen atau pimpinan kepada karyawan pada saat bekerja di PT Autostar Mandiri Teknotama Medan dan masih adanya karyawan yang seringkali tidak memakai seragam kerja pada saat bekerja di PT Autostar Mandiri Teknotama Medan.

Lingkungan kerja sebagai sarana untuk memberikan kenyamanan kepada karyawan saat melakukan pekerjaannya. Hal ini tentunya tidak membuat karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan karena adanya peningkatan keluhan karyawan pada saat bekerja di PT Autostar Mandiri Teknotama Medan. Permasalahan yang dikeluhkan karyawan pada saat bekerja adalah kondisi ruangan kerja yang panas dapat mengakibatkan kegerahan karyawan dalam melaksanakan tugasnya dan tidak seluruhnya ruangan kerja terhindar dari kebisingan sewaktu ramai pembeli yang berakibat karyawan mengalami kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan serta kurangnya penerangan di ruangan kerja tidak mendukung pelaksanaan tugas karyawan.

Motivasi kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam kegiatan operasional PT Autostar Mandiri Teknotama Medan ini, masih juga belum dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan dikarenakan masih ada karyawan di PT Autostar Mandiri Teknotama Medan tidak bersungguh-sungguh menjalankan pekerjaannya sehingga seringkali adanya keterlambatan informasi penyampaian laporan penjualan kepada pimpinan dan sewaktu bekerja karyawan tidak dibantu oleh rekan kerja yang lain sehingga beban kerja yang dirasakan karyawan sangat berat.

I.2 Landasan Teori

I.2.1 Teori Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Supomo dan Nurhayati (2018:133), semakin baik disiplin karyawan, maka semakin tinggi tingkat kedisiplinannya sehingga prestasi kerja karyawan menjadi semakin baik. Seorang karyawan yang tidak mempunyai sifat disiplin kerja, sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya.

Menurut Sutrisno (2016:98) disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan.

I.2.2 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Supomo & Nurhayati (2018:138) indikator disiplin kerja terdapat empat macam, yaitu sebagai berikut:

1. Tanggungjawab. Setiap karyawan bertanggung jawab atas tugas yang mereka inginkan.
2. Prakarsa, pemberian kesempatan bagi karyawan untuk bertindak efektif dan berpikir secara rasional.

3. Kerja sama, ini ditunjukkan dengan adanya interaksi antara rekan kerja dan pemimpin.
4. Ketaatan, di mana setiap anggota berkewajiban menaati segala peraturan yang berlaku dalam perusahaan yang bertujuan untuk mempermudah pencapaian tujuan perusahaan.

I.2.3 Teori Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2018:65), jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan.

Silitonga (2020:53), Karyawan akan mampu mencapai kinerja maksimal apabila memiliki motif berprestasi tinggi. Motif berprestasi yang perlu dimiliki karyawan harus ditumbuhkan dalam diri sendiri yang akan membentuk kekuatan diri dan dari lingkungan kerja yang turut mendukung maka pencapaian kinerja akan lebih mudah.

I.2.4 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018:65), untuk dapat menciptakan lingkungan kerja yang efektif dalam perusahaan ada beberapa indikator yang harus diperhatikan adalah :

1. Cahaya/pencahayaan yang cukup memancarkan dengan tepat akan menambah efisiensi kerja para karyawan/pegawai.
2. Warna merupakan salah satu faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi para karyawan, khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka, khususnya untuk mempengaruhi keadaan jiwa karyawan.
3. Udara, mengenai faktor udara ini, yang sering sekali adalah suhu udara dan banyaknya uap air pada udara itu.
4. Suara, untuk mengatasi kegaduhan, perlu kiranya meletakkan alat-alat yang memiliki suara yang keras seperti mesin ketik pesawat telepon, parkir motor, dan lain-lain.

I.2.5 Teori Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Busro (2018:51), Dengan memberikan motivasi yang tepat, karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya menuju keberhasilan perusahaan mencapai tujuannya

Menurut Edison (2017:174), dengan meningkatkan kebutuhan karyawan pada tingkat tinggi, dapat memotivasi karyawan dan menciptakan iklim kerja yang menyenangkan, pada gilirannya meningkatkan kinerja yang lebih baik.

I.2.6 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Busro (2018:64), motivasi dapat diukur dengan indikator sebagai berikut:

1. Kebutuhan untuk berprestasi yang merupakan refleksi atau dorongan akan tanggung jawab untuk pemecahan masalah.
2. Kebutuhan untuk berafiliasi merupakan dorongan untuk berinteraksi dengan orang lain, berada bersama orang lain tidak mau melakukan sesuatu yang merugikan orang lain.
3. Kebutuhan untuk kekuasaan dapat dilihat dari besarnya usaha agar dirinya dihargai, upaya untuk tidak diremehkan dan kehadiran atau keberadaannya sangat diperlukan orang lain.

I.2.7 Indikator Kinerja Karyawan

Edison (2017:193), untuk mencapai atau menilai kinerja, indikator yang dapat menjadi tolak ukur kinerja karyawan adalah:

1. Kualitas, yaitu tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan.
2. Kuantitas, yaitu jumlah pekerjaan yang dihasilkan.
3. Penggunaan waktu dalam kerja, yaitu tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif / jam kerja hilang.
4. Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja.

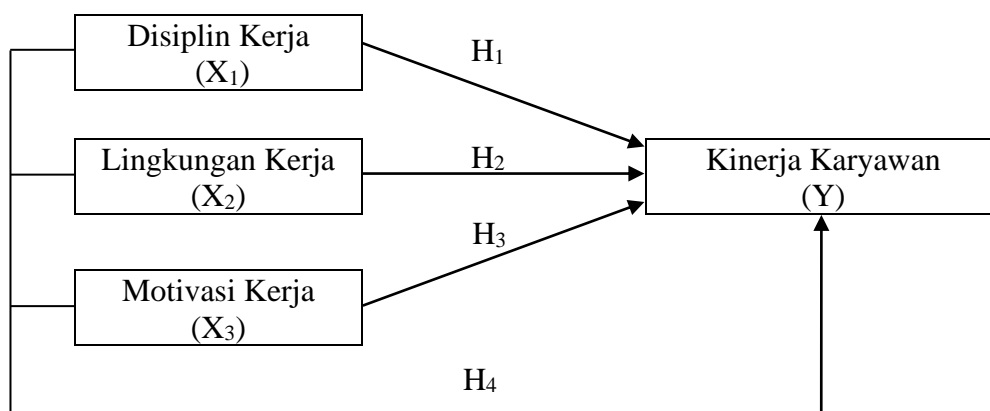
I.3 Penelitian Terdahulu

Tabel 2 Penelitian Terdahulu

No	Nama dan Tahun	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
1.	Wijaya (2019)	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Bhirawa Steel Surabaya)	X_1 = Disiplin Kerja X_2 = Motivasi Kerja X_3 = Lingkungan Kerja Y = Kinerja Karyawan	Uji F: Disiplin kerja, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Bhirawa Steel Surabaya Uji t: Disiplin kerja, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Bhirawa Steel Surabaya
2.	Hustia (2020)	Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi	X_1 = Motivasi Kerja X_2 = Lingkungan kerja X_3 = Disiplin Kerja Y = Kinerja Karyawan	Uji F: Variabel Motivasi Kerja, Lingkungan kerja Dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja Uji t : Variabel Motivasi Kerja, Lingkungan kerja Dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

No	Nama dan Tahun	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
3.	Pramadita dan Surya (2015)	Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Distribusi Di Denpasar Bali	X_1 = Motivasi X_2 = Disiplin kerja X_3 = Lingkungan Kerja Y = Kinerja Karyawan	Uji F : Variabel motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Distribusi di Denpasar Bali Uji t : Variabel motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh parsial terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Distribusi di Denpasar Bali

I.4 Kerangka Konseptual



Gambar 1 Kerangka Konseptual

I.5 Hipotesis Penelitian

Menurut Umar (2013:10), hipotesis merupakan anggapan sementara tentang suatu fenomena tertentu yang akan diselidiki. Dalam penelitian ini, hipotesis ini adalah :

H₁ : Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Autostar Mandiri Teknotama.

H₂ : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Autostar Mandiri Teknotama.

H₃ : Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Autostar Mandiri Teknotama.

H₄ : Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Autostar Mandiri Teknotama.