

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pada era modern ini persaingan bisnis semakin ketat, salah satunya di industri otomotif karena tidak dapat dipungkiri bahwa hampir sebagian orang mempunyai kendaraan salah satunya kendaraan roda empat. Perkembangan itulah yang menuntut perusahaan-perusahaan otomotif untuk terus berinovasi demi memenuhi kebutuhan dan ekspektasi konsumen. Di Indonesia sendiri industri otomotif mempunyai pangsa pasar yang luas dengan persaingan yang ketat, dalam menunjang industri otomotif tidak hanya dilihat dari keunggulan produk tetapi juga kualitas sumber daya manusia yang profesional dan kompeten.

Salah satu perusahaan otomotif terbesar di Indonesia yaitu Auto 2000 yang merupakan salah satu dealer resmi Toyota, Auto 2000 memiliki jaringan yang luas diseluruh Indonesia salah satunya di wilayah Jawa Barat dan Auto 2000 cabang Rancaekek salah satunya. Sebagai perusahaan yang bergerak dibidang penjualan dan layanan kendaraan, perusahaan Auto 2000 sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia untuk memberikan kualitas serta hasil layanan yang memuaskan bagi pelanggan.

Menurut Gary Dessler dalam Sinambela (2021:8) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan dari praktik yang dibutuhkan seseorang untuk menjalankan aspek “orang” Atau SDM dari posisi seorang manajemen meliputi perekrutan, penyaringan, pelatihan, pemberian imbalan dan penilaian. SDM merupakan cabang manajemen yang mempelajari hubungan dan

peran manusia dalam organisasi. Sumber daya manusia mengacu pada orang-orang yang bekerja untuk sebuah organisasi Komalasari et al (2022:93). Sumber daya manusia juga menjadi aset dalam sebuah organisasi, kualitas sumber daya manusia merupakan faktor penentu produktivitas organisasi. Mengingat begitu pentingnya peran sumber daya manusia dalam sebuah organisasi maka diperlukan sumber daya yang memiliki kinerja tinggi. Pada perusahaan Auto 2000 Cabang Rancaekek terdapat kinerja karyawan yang kurang maksimal. Faktanya terdapat beberapa karyawan pada perusahaan Auto 2000 yang kurang disiplin hal tersebut dapat dilihat dari Tabel 1.1 sebagai berikut :

Tabel 1.1
Daftar Absensi Karyawan Auto 2000 Cabang Rancaekek
Bulan Januari sampai Desember Tahun 2024

Bulan	Jumlah Karyawan(Orang)	Hari Kerja (Hari)	Sakit (Orang)	Izin (Orang)	Absen (Orang)	Terlambat (Orang)
Januari	30	26	9	0	17	89
Februari	30	22	6	0	57	95
Maret	30	24	4	0	53	106
April	30	19	2	0	22	62
Mei	30	23	3	0	46	100
Juni	30	23	3	1	31	106
Juli	30	26	6	1	31	110
Agustus	30	26	6	0	27	106
September	30	24	2	0	14	73
Oktober	30	27	7	2	52	97
November	30	25	5	1	11	104
Desember	30	25	5	0	7	78

Dari data absensi diatas menunjukkan kurangnya disiplin kerja pada perusahaan Auto 2000 Cabang Rancaekek selama periode tahun 20024 jika dihitung rata-rata perbulan keterlambatan hadir karyawan cukup signifikan, banyak karyawan yang tidak masuk sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan oleh

perusahaan (banyak karyawan yang terlambat) sedangkan disiplin kerja merupakan salah satu sikap yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pada tabel 1.2 terdapat kinerja karyawan pada perusahaan Auto 2000 pada periode tahun 2024

Tabel 1.2
Kinerja Karyawan

Bulan	Target	Aktual
Januari	100%	80%
Februari	100%	90%
Maret	100%	75%
April	100%	73%
Mei	100%	70%
Juni	100%	73%
Juli	100%	72%
Agustus	100%	89%
September	100%	77%
Oktober	100%	71%
November	100%	79%
Desember	100%	89%

Berdasarkan tabel 1.2 terlihat bahwa kinerja karyawan tahun 2024 kurang maksimal hal itu dapat dilihat bahwa target perusahaan tiap bulannya tidak pernah tercapai hal tersebut juga diperkuat dengan lebih banyak pencapaian yang menurun dibandingkan menaik.

Menurut Veizal Rivai dalam Simbolon et al (2023:59) menyebutkan bahwa kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Dari kinerja tersebut seorang karyawan dapat dinilai sebagai seorang yang kompeten atau tidak serta hasil kinerja juga menjadi pertimbangan atasan untuk mempromosikan jabatan, pengembangan karir atau penilaian lebih kepada

karyawan tersebut maka dari itu, kinerja merupakan faktor penting bagi perusahaan dan karyawan itu sendiri.

Menurut Putri et al (2023:377) Kinerja adalah hasil secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan standar atau kriteria yang telah ditetapkan. Untuk menilai kinerja karyawan pada perusahaan Auto 2000 Cabang Rancaekek menggunakan VM yaitu penilaian yang menggunakan *Visual Management* yang dimana proses evaluasi karyawan dilakukan dengan dukungan dengan media visual yang dinilai oleh *formen*, di perusahaan Auto 2000 Cabang Rancaekek dalam menilai kinerja yang dinilai adalah target dan kedisiplinan. Peneliti melakukan Pra-survey kepada 10 orang karyawan untuk meperkuat data dalam kinerja karyawan maka di dapatkan hasil pada tabel 1.3 sebagai berikut :

Tabel 1.3
Hasil Pra Survey Kinerja Karyawan

No	Indikator	Jawaban Responden			
		Ya		Tidak	
		F	%	F	%
1.	Bapak/Ibu merasa target perusahaan tiap bulan sudah terpenuhi	3	30	7	70
2.	Bapak/Ibu merasa hasil kerja karyawan sesuai dengan standart yang sudah ditetapkan perusahaan	7	70	3	30
3	Bapak/Ibu merasa karyawan selalu mengerjakan pekerjaan tepat waktu	4	40	6	60
Rata-Rata		46		53	
Responden		10			

Dari data hasil pra survey diatas menunjukkan bahwa rata-rata responden menjawab kinerja karyawan kurang maksimal dengan 70% responden merasa

bahwa target tiap bulan perusahaan tidak tercapai hal tersebut menunjukkan rendahnya kinerja pada perusahaan Auto 2000 Cabang Rancaekek.

Salah satu yang mendorong kinerja karyawan adalah sikap disiplin yang tinggi, akan tetapi pada perusahaan Auto 2000 Cabang Rancaekek terdapat permasalahan disiplin yang kurang baik hal tersebut dapat dilihat dari data absensi karyawan Auto 2000 Cabang Rancaekek Periode tahun 2024, sedangkan pada penilaian kinerja karyawan di Auto 2000 salah satunya adalah penilaian pada kedisiplinan.

Menurut Mulyasa dalam Mamonto et al (2023:25) menyebutkan disiplin merupakan keadaan tertib, ketika seseorang yang bergabung dalam dalam suatu sistem tunduk dan patuh pada peraturan sesuai dengan kesadaran diri sendiri.

Dari penjelasan diatas bahwa disiplin bukan sekedar ketaatan yang bersifat paksaan, melainkan lahir dari pemahaman dan kesadaran pribadi terhadap pentingnya aturan dalam menciptakan keteraturan dan keberhasilan bersama. Dengan kata lain, disiplin mencerminkan tanggung jawab dari individu dalam menjaga kelangsungan dan efektivitas sistem yang diikutinya.

Sedangkan menurut Menurut Zaenal Arifin & Sasana (2022:50) Disiplin kerja merupakan kunci sukses yang harus ditetapkan oleh setiap individu dalam melakukan sebuah pekerjaannya agar menciptakan hasil yang optimal, disiplin kerja juga membantu sebuah organisasi untuk dapat mempercepat mencapai tujuannya. Dapat dikatakan seorang karyawan yang berhasil dalam pekerjaannya adalah seorang karyawan yang mempunyai tingkat disiplin tinggi. Disiplin kerja juga dapat menentukan kinerja seorang karyawan. Disiplin kerja tidak hanya bermanfaat untuk

mencapai tujuan perusahaan saja, namun juga bagi karyawan itu sendiri. Data juga diperkuat dengan pra survey yang disebarakan oleh peneliti kepada 10 karyawan pada tabel 1.4 berikut:

Tabel 1.4
Hasil Pra Survey Disiplin Kerja

No	Indikator	Jawaban Responden			
		Ya		Tidak	
		F	%	F	%
1.	Bapak/Ibu merasa karyawan sudah mematuhi semua peraturan perusahaan	5	50%	5	50%
2.	Bapak/Ibu merasa karyawan selalu datang tepat waktu	4	40%	6	60%
3.	Bapak/Ibu merasa karyawan sudah mematuhi jam kerja yang telah ditentukan	4	40%	6	60%
Rata-Rata Responden		43		57	
		10			

Dari data tabel diatas menunjukkan bahwa karyawan merasa kedisiplinan karyawan kurang hal tersebut terlihat bahwa kebanyakan karyawan tidak datang tepat waktu dalam bekerja dengan presentase sebanyak 60% .Data juga diperkuat dengan wawancara yang peneliti lakukan kepada pimpinan perusahaan Auto 2000 Cabang Rancaekek, bahwa memang terdapat karyawan yang masuk tidak sesuai dengan jam kerja yang harusnya masuk pukul 08.00 dan keluar pukul 16.00, serta banyak juga karyawan yang tidak masuk bekerja tanpa alasan yang jelas atau tanpa keterangan keterkaitan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan ini adalah jika seorang mekanik tidak hadir 2 hari berturut-turut maka target mereka akan dipotong sebanyak 30%. Penelitian sebelumnya juga pernah dilakukan dengan subjek yang berbeda yaitu oleh Aminah et al., (2023) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Liny Jaya Informatika Makassar .Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti tertarik untuk

mengambil judul penelitian **“Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Auto 2000 Cabang Rancaekek”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan penjelasan dari latar belakang terdapat identifikasi masalah Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Auto 2000 Cabang Rancaekek, maka yang menjadi pokok permasalahan sebagai berikut :

1. Kurangnya kesadaran karyawan mengenai disiplin kerja
2. Karyawan terlambat hadir dan yang tidak hadir menunjukkan rendahnya tingkat disiplin pada perusahaan
3. Rendahnya absensi karyawan karena banyak karyawan yang tidak mentaati peraturan pada periode Januari sampai Desember 2024 berdampak pada kinerja perusahaan yang kurang maksimal.

1.3 Pembatasan masalah

Pada Penelitian ini Peneliti hanya Meneliti :

1. Penelitian ini meneliti Variabel Independent (X) Yaitu Disiplin Kerja
2. Penelitian ini meneliti Variabel Dependent (Y) Yaitu Kinerja Karyawan
3. Unit Analisis Pada penelitian ini adalah Perusahaan Auto 2000 Cabang Rancaekek
4. Penelitian dilakukan pada bulan Febuari sampai Agustus 2025

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, rumusan masalah penelitian adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana kondisi disiplin kerja karyawan pada perusahaan Auto 2000 Cabang Rancaekek.
2. Bagaimana kondisi kinerja karyawan pada perusahaan Auto 2000 Cabang Rancaekek.
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Auto 2000 Cabang Rancaekek.

1.5 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.5.1 Maksud Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan maksud untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Auto 2000 Cabang Rancaekek.

1.5.2 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan pada penelitian ini adalah untuk mengetahui, menggambarkan dan menganalisis :

1. Kondisi kedisiplinan karyawan pada perusahaan Auto 2000 Cabang Rancaekek.
2. Kondisi kinerja karyawan pada perusahaan Auto 2000 Cabang Rancaekek.
3. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Auto 2000 Cabang Rancaekek.

1.6 Kegunaan Penelitian

Dari hasil penelitian ini, penulis mengharapkan memiliki kegunaan penelitian sebagai berikut :

1. Kegunaan Praktis

- a. Bagi Perusahaan Auto 2000 Cabang Rancaekek yaitu penelitian ini diharapkan mampu menjadi bahan masukan dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan.
- b. Bagi Karyawan diharapkan penelitian ini mampu memberikan pemahaman mendalam mengenai pentingnya disiplin kerja dalam meningkatkan produktivitas dan kesuksesan seorang karyawan.

2. Kegunaan Akademis

Diharapkan penelitian ini bisa memberikan referensi terkait disiplin kerja dan kinerja karyawan.

1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.7.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini yaitu di perusahaan Auto 2000 Cabang Rancaekek yang beralamat di Jl. Arteri Primer Kampung Cipasir Kidul Blok Pereng Desa Linggar Kecamatan Rancaekek Kabupaten Bandung Provinsi Jawa Barat 40394.

1.7.2 Waktu Penelitian

Tabel 1.5
Waktu Penelitian

No	Kegiatan Penelitian	Febuari	Maret	April	Mei	Juni	Juli	Agustus
1	Pengajuan Judul							
2	Perizinan Penelitian							
3	Konsultasi dan Penyusunan Proposal							
4	Sidang Usulan Penelitian							
5	Tabulasi							
6	Sidang Akhir							

