

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam suatu sistem operasi perusahaan, potensi Sumber Daya Manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola Sumber Daya Manusia sebaik mungkin. Begitu juga untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan hasil yang memuaskan, Perusahaan harus mampu memiliki Sumber Daya Manusia yang berkualitas. Sumber Daya Manusia merupakan aspek yang krusial untuk menunjang produktivitas karyawan agar mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Oleh karena itu, sebuah perusahaan harus mampu mengelola Sumber Daya Manusianya dengan baik agar dapat meningkatkan produktivitas di perusahaan tersebut. Sumber daya manusia (SDM) merupakan perencana dan pelaku aktif dari setiap aktivitas perusahaan. Pelatihan karyawan sangat diperlukan dalam sebuah perusahaan, karena dapat meningkatkan kemampuan dan ketrampilan dalam upaya peningkatan kinerja karyawan. Pelatihan karyawan memberi kesempatan kepada karyawan untuk bersosialisasi terhadap tugas dan lingkungan pekerjaannya, dengan demikian program pelatihan memberi peluang terhadap karyawan agar dapat berperan dalam perusahaan (Salmah 2012:279). Pelatihan karyawan adalah proses sistematis yang bertujuan untuk memastikan bahwa organisasi memiliki karyawan yang efektif untuk memenuhi kondisi lingkungan yang dinamis (Nzonzo 2011:187).

Menurut Bangun (2012:4), salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia. Oleh karena itu, maka perlu adanya perhatian khusus agar kinerja karyawan dapat maksimal. Kinerja karyawan yang menurun tentu akan sangat mempengaruhi stabilitas perusahaan. Dimana karyawan dengan kinerja yang buruk, semangat kerja yang kurang akan membuat target perusahaan menjadi tidak tercapai sehingga perusahaan akan sulit untuk bersaing dengan perusahaan lain dan pada akhirnya dapat juga mengalami kebangkrutan jika tidak segera diberikan solusi yang tepat untuk menghadapi masalah kinerja tersebut. Perusahaan harus dapat memiliki produktivitas yang baik untuk memenuhi target perusahaan yang sudah ditetapkan. Kinerja karyawan yang baik dengan disiplin dan motivasi kerja yang tinggi akan membantu perusahaan untuk dapat memenuhi target perusahaan tersebut dan membantu perusahaan memperoleh keuntungan, sedangkan bila kinerja karyawan menurun dan buruk maka akan merugikan perusahaan tersebut. Disiplin karyawan memerlukan alat komunikasi, terutama pada peringatan yang bersifat spesifik terhadap karyawan yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Penegakan disiplin karyawan biasanya dilakukan oleh penyelia. Sedangkan kesadaran adalah sikap seorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi jika yang bersangkutan konsekuen, konsisten, taat asas, bertanggungjawab atas tugas yang diamanahkan kepadanya (Rivai dan Sagala, 2013:825).

Oleh karena itu, maka perusahaan harus dapat mengelola karyawan dengan baik agar kinerja karyawan dapat maksimal, tidak ada konflik antar karyawan, serta tercapainya kinerja kerja karyawan yang maksimal. PT.Astra International Tbk- Toyota Sales Operation, Cabang Pecindilan Surabaya sebagai

salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang industri otomotif dimana memiliki tingkat penjualan yang semakin meningkat setiap tahun karena staf pengajar atau pelatih yang dapat menyampaikan isi materi kepada karyawan sehingga karyawan dapat memahami dengan baik. Selain itu kebutuhan pelatihan yang selalu terpenuhi. Hal ini menyebabkan tujuan dari pelatihan dapat tercapai dan sesuai dengan hasil yang diharapkan. Berkaitan dengan hal tersebut maka dilakukan penelitian pada Auto2000, Cabang Pecindilan Surabaya. Dalam urusan perbengkelan Auto2000 sudah menjadi salah satu favorit para masyarakat di Jawa Timur khususnya di Surabaya dan sekitarnya oleh sebab itu demi menjaga konsistensinya dalam menyelesaikan dan memberikan pelayanan yang baik kepada para pelanggannya perlu adanya pelatihan dan motivasi yang tinggi serta memfasilitasi fasilitas kerja yang memadai untuk para karyawannya dengan peralatan atau alat yang mendukung kinerja mereka.

Banyak kendala yang sering dihadapi oleh perusahaan dalam menangani masalah indisipliner karyawan, pekerjaan sering terbengkalai, karyawan sering telat, sehingga kenyamanan pelanggan menjadi terganggu dan membuat tidak loyal terhadap perusahaan. Berdasarkan kegiatan pra survei yang dilakukan oleh penulis dengan menggunakan metode wawancara kepada HRD bengkel Auto2000 diperoleh informasi bahwa terdapat indikasi penurunan kinerja. Kinerja karyawan dilihat mengalami penurunan yang terus meningkat yang dibuktikan dengan tingkat komplain konsumen. Indikasi penurunan kinerja karyawan juga dibuktikan dengan ketidak tepatan waktu penyelesaian pekerjaan oleh karyawan. Masih terdapat beberapa karyawan yang merasa kesulitan untuk mengatasi seluruh keinginan pelanggan serta untuk dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Penurunan kinerja yang terjadi kepada karyawan terjadi karena mereka

tidak mendapat fasilitas kerja yang sepadan walaupun pekerjaan yang dilakukan pada hari-hari tertentu lebih berat dari hari biasanya, kurangnya perhatian dari atasan kepada karyawan, disiplin kerja yang rendah dikarenakan tata tertib yang kurang tegas dalam implementasinya, motivasi kerja karyawan yang rendah dikarenakan lingkungan kerja yang tidak kondusif, serta beban kerja yang sangat tinggi. Melihat kejadian tersebut diperlukan adanya sikap motivasi yang baik, pelatihan yang sesuai dan fasilitas kerja yang mampu mendukung kinerja karyawan sehingga masalah masalah tersebut segera di selesaikan dengan cepat. Kedisiplinan karyawan juga menjadi salah satu yang menghambat produktivitas kinerja menjadi berkurang dan mengakibatkan perusahaan merasa rugi dan kehilangan pelangganya.

Kinerja karyawan merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan dimanapun tidak terkecuali bagi Auto2000 Pecindilan Surabaya, karena kinerja karyawan mempengaruhi keberhasilan perusahaan tersebut dalam mencapai tujuannya. Kinerja karyawan yang baik dan memuaskan dapat menghasilkan produktivitas yang baik bagi perusahaan, sedangkan kinerja yang buruk dapat menghasilkan produktivitas yang rendah bagi perusahaan. Salah satu upaya perusahaan dalam mempertahankan kinerja karyawannya adalah dengan cara memperhatikan kedisiplinan, fasilitas, pelatihan dan motivasi kerja karyawan yang merupakan salah satu faktor penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal.

Motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya (Siagian,2009:102). Konsep lain motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong orang lain untuk dapat melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan fungsinya dalam organisasi (Bangun 2012:312). Menurut Silalahi (2013:354),

motivasi merupakan seperangkat faktor dorongan yang menguatkan, menggerakkan dan memelihara perilaku atau usaha. Organisasi atau perusahaan hanya akan berhasil mencapai tujuan dan berbagai sarannya, apabila semua komponen organisasi berupaya menampilkan kinerja yang optimal termasuk peningkatan produktivitas kerja. Para bawahan hanya akan bersedia meningkatkan produktivitas kerjanya apabila terdapat keyakinan dalam dirinya bahwa dengan demikian, berbagai tujuan, harapan, keinginan, keperluan, dan kebutuhannya akan tercapai pula (Siagian,2009:102).

Berdasarkan pemikiran tersebut diatas, penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian yang akan dilakukan di bengkel Auto2000 Pecindilan Surabaya dengan judul **Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan, Fasilitas Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bengkel Auto2000 Pecindilan Surabaya.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang sudah dikemukakan dalam latar belakang, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di bengkel Auto2000 Pecindilan Surabaya?
2. Apakah Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di bengkel Auto2000 Pecindilan Surabaya?
3. Apakah Fasilitas Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di bengkel Auto2000 Pecindilan Surabaya?
4. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di bengkel Auto2000 Pecindilan Surabaya?

5. Apakah Disiplin Kerja, Pelatihan, Fasilitas Kerja dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan di bengkel Auto2000 Pecindilan Surabaya?

1.3 Tujuan Penulisan

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di bengkel Auto2000 Pecindilan Surabaya.
2. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan di bengkel Auto2000 Pecindilan Surabaya.
3. Untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan di bengkel Auto2000 Pecindilan Surabaya.
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di bengkel Auto2000 Pecindilan Surabaya.
5. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, pelatihan, fasilitas kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di bengkel Auto2000 Pecindilan Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Aspek Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah, mengembangkan wawasan tentang ilmu manajemen sumber daya manusia yang telah didapatkan penulis di bangku kuliah, khususnya mengenai variabel disiplin kerja, pelatihan, fasilitas kerja dan motivasi kerja serta kinerja karyawan.

2. Aspek Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Hasil penelitian ini diharapkan lebih memperkaya ilmu pengetahuan khususnya dibidang disiplin kerja, pelatihan, fasilitas kerja

dan motivasi kerja serta kinerja karyawan dan dapat menjadi bahan referensi untuk pengembangan penelitian berikutnya.

3. Aspek Praktis

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan tambahan informasi dan masukan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan.