

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Penelitian

Pemanfaatan sejumlah SDM secara efisien dan efektif dibutuhkan manajemen sumber daya manusia atau disingkat MSDM. Menurut Priyono (2017), manajemen sumber daya manusia merupakan suatu sarana untuk memaksimalkan efektifitas organisasi dalam mencapai tujuannya. Menurut Hasibuan (2017), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien, membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat.

Dengan demikian pegawai merupakan aset perusahaan yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang optimal. Salah satu hal yang harus menjadi perhatian utama perusahaan adalah para pegawainya, karena pegawai yang dalam bekerja mereka tidak merasakan kenyamanan, kurang dihargai, tidak bisa mengembangkan segala potensi yang mereka miliki, maka secara otomatis pegawai tidak dapat fokus dan berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaannya (Burhanudin, 2017).

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya tenaga kerja yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga mencapai tujuan (Bintoro dan Daryanto, 2017:15)

Manajemen sumber daya manusia pada umumnya untuk memperoleh tingkat perkembangan pegawai yang setinggi tingginya, hubungan kerja yang serasi

diantara pegawai dan penyatu panduan sumber daya manusia secara efektif atau tujuan efisiensi dan kerja sama sehingga di harapkan akan meningkatkan produktifitas kerja.

Oleh sebab itu, atasan dituntut untuk merekrut, membina dan mengembangkan pegawainya serta mampu berkompeten dengan baik sehingga mampu memberikan kontribusi yang optimal bagi kemajuan perusahaan atau instansi. Salah satu aspek yang penting dalam sumber daya manusia adalah masalah kedisiplinan.

Disiplin dari para pegawai sangat diharapkan oleh perusahaan, sebab dengan disiplin yang baik diharapkan pegawai akan dapat menjalankan tugas dan kewajibannya sebaik mungkin. Dan apabila disiplin dari pegawai masih relatif rendah, maka besar kemungkinan aktivitas perusahaan akan dapat terganggu, karena rendahnya kinerja dari pegawai.

Adanya disiplin kerja untuk mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan kurangnya permulaan kerja yang lambat atau terlalu awalnya mengakhiri kerja yang disebabkan karena keterlambatan atau kemalasan.

Disiplin juga berusaha untuk mengatasi perbedaan antar pegawai dan mencegah ketidaktaatan yang disebabkan oleh salah pengertian dan salah penafsiran (Sutrisno 2011:87)

Kedisiplinan yang harus diperhatikan bagaimana pegawai dapat di pengaruhi menjadi lebih baik lagi, sehingga karya bisa menjadi lebih baik lagi untuk kedepannya. Dengan kedisiplinan yang baik dapat membuat pegawai menjadi puas terhadap apa yang dikerjakan. Kedisiplinan bukanlah sekedar pengalihan sekumpulan informasi, tetapi kedisiplinan adalah menciptakan hal untuk bisa

menjadi pegawai lebih baik untuk menjalankan pekerjaannya, sehingga kinerja pegawai menjadi baik.

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Diantaranya faktor internal yang meliputi kemampuan intelektualitas, disiplin kerja, kepuasan kerja dan motivasi pegawai. Sedangkan factor eksternal meliputi gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi (*reward* dan *punishment*) dan system manajemen yang terdapat di perusahaan.

Kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan sesuai tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara 2006:67)

Kinerja merupakan suatu standar pekerjaan yang membandingkan tindakan-tindakan khusus dengan sekumpulan kepercayaan, kebijaksanaan, aturan, kebiasaan serta hal tidak berwujud lainnya yang pada akhirnya disebut sebagai output atau hasil kinerja seseorang atau instansi. PT. Maju Global Motor Jambi merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang perdagangan penjualan mobil, spare part mobil dan service resmi yaitu mobil. Dalam bidang penjualan PT. Maju Global Motor Jambi sangat membutuhkan pegawai, pegawai disini bertugas untuk menjalankan roda perusahaan yang nantinya akan menuju kepada tujuan perusahaan. Adapun dalam lima tahun terakhir jumlah pegawai dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 1.1**  
**Jumlah Pegawai Bagian Marketing Pada PT. Maju Global Motor Jambi**  
**Tahun 2018-2022**

<b>Tahun</b>	<b>Jumlah Pegawai (Orang)</b>	<b>Perkembangan (%)</b>
2018	38	-
2019	39	2,63%
2020	37	(5,12)%
2021	44	18,91%
2022	41	(6,81)%

*Sumber : PT.Maju Global Motor Jambi,2023*

menunjukkan jumlah pegawai bagian marketing pada PT. Maju Global Motor Jambi dalam lima tahun terakhir mengalami fluktuasi. Pada tahun 2018 pegawai bagian marketing pada PT. Maju Global Motor Jambi sebanyak 38 pada tahun 2019 jumlah pegawai meningkat sebesar 2,63% atau menjadi 39 orang, pada tahun 2020 jumlah pegawai menurun sebesar 5,12% atau menjadi 37 orang dan pada tahun 2021 jumlah pegawai meningkat sebesar 18,91% atau menjadi 44 orang dan pada tahun 2022 mengalami penurunan sebesar 6,81% atau menjadi 41 orang pegawai. Adapun perkembangan kedisiplinan waktu atau kehadiran kerja pegawai PT. Maju Global Motor Jambi ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 1.2**  
**Daftar Kehadiran Pegawai Bagian Marketing Pada PT.Maju Global Motor**  
**Jambi Tahun 2018-2022**

<b>Tahun</b>	<b>Keadaan</b>			<b>Indisipliner (Orang)</b>			<b>Jumlah Tidak Hadir (kali)</b>	<b>Tingkat Absensi (%)</b>
	<b>Jumlah Pegawai (Orang)</b>	<b>Jumlah Hari Kerja</b>	<b>Total Hadir (kali)</b>	<b>A</b>	<b>CP</b>	<b>TM</b>		

2018	38	228	8.664	47	44	45	2.115	24,41
2019	39	220	8.580	51	51	65	3.315	38,64
2020	37	217	8.029	47	47	48	2.256	28,10
2021	44	228	10.032	54	54	88	4.752	47,37
2022	41	224	9.184	85	85	75	6.375	69,41

Sumber : PT. Maju Global Motor Jambi,2023



Keterangan:

TM: Terlambat masuk

CP : Cepat Pulang

A : Alpa/Tanpa keterangan

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa dalam lima tahun terakhir masih terjadi ketidaksiplinan pada PT. Maju Global Motor Jambi dalam 5 tahun terakhir rata-rata ketidakhadiran pegawai tanpa ada keterangan dan menunjukkan disiplin kerja belum optimal, oleh sebab itu untuk mencapai kinerja yang tinggi maka mereka senantiasa dituntut untuk memiliki disiplin dalam kerja. Salah satu yang dapat menimbulkan rendahnya kinerja pegawai adalah kurangnya disiplin dari karyawan itu sendiri. PT. Maju Global Motor melakukan berbagai evaluasi pelayanan hal ini dilakukan untuk menatap masa depan lebih baik, sejumlah perbaikan internal dan target dilakukan guna menunjang produktivitas perusahaan PT. Maju Global Motor Jambi melakukan kegiatan penjualan dengan tujuan untuk Mencapai tujuan perusahaan Jumlah target dan realisasi penjualan pada PT. Maju Global Motor Jambi dalam lima tahun terakhir dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1.3**  
**Target Penjualan Dan Realisasi Pada PT.Maju Global Motor Jambi**  
**Tahun 2018-2022**

No	Tahun	Penjualan Tunai (Rp)	Penjualan Kredit (Rp)	Target (Unit)	Realisasi (Unit)	Presentase Realisasi (%)
1	2018	37	81	130	118	90,77
2	2019	44	95	150	139	92,67
3	2020	38	113	170	151	88,82
4	2021	47	93	150	140	93,33

5	2022	44	98	200	137	71,00
---	------	----	----	-----	-----	-------

Sumber : PT. Maju Global Motor Jambi,2023

Berdasarkan tabel tersebut diketahui bahwa penjualan dari tahun 2018 hingga tahun 2022 mengalami peningkatan penjualan, namun pada tahun 2021 mengalami penurunan penjualan di PT. Maju Global Motor yang sangat signifikan. Dapat dikatakan bahwa data penjualan pada PT. Maju Global Motor mengalami fluktuatif. Perkembangan target dan realisasi yang hampir mencapai 100% hal ini menunjukkan bahwa dalam 5 tahun terakhir kinerja pegawai pada PT. Maju Global Motor Jambi belum mencapai target yang telah direncanakan, hal tersebut terjadi karena, kurangnya perhatian pegawai dalam menjalankan peraturan yang telah ditetapkan oleh Perusahaan.

Berdasarkan latar belakang masalah penulis tertarik melakukan penelitian tentang kepuasan kerja yang dituangkan dalam sebuah tulisan dengan judul **“Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Marketing Pada PT. Maju Global Motor Jambi”**

### **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang maka identifikasi masalah penelitian ini sebagai berikut:

1. Jumlah pegawai bagian marketing pada PT. Maju Global Motor Jambi berfluktuasi cenderung menurun.
2. Masih terdapat indiscipliner pegawai bagian marketing pada PT. Maju Global Motor Jambi
3. Penjualan pada PT. Maju Global Motor Jambi selama 5 tahun terakhir tidak mencapai target yang diharapkan.



### 1.3 Rumusan Masalah.

Berdasarkan uraian diatas maka masalah yang diteliti adalah:

1. Bagaimana disiplin dan kinerja pegawai bagian marketing pada PT. Maju Global Motor Jambi?
2. Bagaimana pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai bagian marketing pada PT. Maju Global Motor Jambi ?

### 1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan disiplin dan kinerja pegawai bagian marketing pada PT. Maju Global Motor Jambi.
2. Untuk menganalisis pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai bagian marketing pada PT. Maju Global Motor Jambi

### 1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Akademis
  1. Dapat memberikan pengetahuan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan pada pemimpin sehingga dapat berguna dimasa yang akan datang
  2. Memperluas wawasan dan pengetahuan mengenai disiplin pegawai dan pengaruhnya terhadap kinerja pada suatu organisasi atau perusahaan.
2. Bagi Praktis
  1. Dapat mengetahui mengenai pegraruh yang signifikan antara disiplin pegawai yang dilaksanakan terhadap kinerja pegawai.



2. Referensi bagi peneliti selanjutnya sehingga dapat dijadikan perbandingan dalam melakukan pengembangan penelitian yang sama dimasa yang akan datang.

