

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan elemen penting dalam perusahaan yang bertanggung jawab mengelola tenaga kerja agar tujuan organisasi tercapai. Sumber daya manusia berperan menjaga keseimbangan antara kebutuhan perusahaan dan sasaran yang ingin diwujudkan. Kualitas SDM yang unggul menjadi faktor utama keberhasilan dan keberlanjutan perusahaan di masa depan. Dalam era globalisasi dan kemajuan teknologi yang pesat, perusahaan dituntut terus meningkatkan kualitas pengelolaan SDM agar mampu mewujudkan visi dan misi yang telah ditetapkan. Menurut (Hasibuan, 2021) “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.” Dengan demikian, peran SDM sangat menentukan dalam membangun nilai serta keberhasilan perusahaan melalui hasil kerja, kreativitas, dan inovasi yang dihasilkan karyawan.

Keberadaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan memiliki peran yang sangat krusial. Tenaga kerja merupakan aset penting yang memiliki kemampuan besar dalam menjalankan berbagai aktivitas operasional perusahaan. Setiap potensi yang dimiliki oleh SDM perlu dikelola dan dimanfaatkan secara optimal agar dapat menghasilkan kinerja yang maksimal. Sebagaimana diketahui, karyawan atau sumber daya manusia memegang posisi yang sangat penting dalam upaya mencapai tujuan serta pengembangan organisasi. Namun demikian, SDM yang berkualitas sekalipun dapat menjadi tidak efektif bahkan berdampak negatif bagi perusahaan apabila tidak didukung oleh perencanaan dan pengendalian manajemen sumber daya manusia yang baik..

Kinerja menggambarkan sejauh mana seseorang mampu memenuhi standar dan harapan yang telah ditentukan. (Mangkunegara, 2021) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja yang baik menjadi faktor penting dalam mewujudkan visi dan misi perusahaan, karena mencerminkan tingkat keterlibatan seseorang dalam melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan. Kinerja tidak hanya berfokus pada hasil akhir, tetapi juga pada proses dan usaha yang dilakukan untuk mencapainya. Oleh karena itu, karyawan perlu memiliki pengetahuan yang luas agar terbentuk sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu memberikan kontribusi positif terhadap tujuan organisasi. Karyawan dengan kemampuan tinggi dapat menghasilkan kinerja yang optimal, sedangkan tanpa kinerja yang maksimal, tujuan perusahaan akan sulit dicapai. Dengan demikian, perusahaan perlu memiliki tenaga kerja yang terampil, bertanggung jawab, serta memiliki komitmen kuat agar kinerja karyawan dapat terus meningkat.

Menurut (Sinambela, 2022) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku, serta kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun, dan terus-menerus bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Karyawan yang memiliki disiplin tinggi umumnya lebih termotivasi untuk menyelesaikan tugasnya, datang tepat waktu, mampu mengatur waktu dengan baik, serta memaksimalkan hasil pekerjaannya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Sebaliknya, rendahnya disiplin dapat menimbulkan berbagai masalah, seperti keterlambatan, hasil kerja yang kurang optimal, serta meningkatnya tingkat absensi. Kondisi tersebut dapat menyebabkan turunnya produktivitas dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Tingkat disiplin kerja yang tinggi pada karyawan dapat menghasilkan kinerja yang maksimal, baik dalam hal ketepatan waktu, kepatuhan terhadap peraturan, maupun pelaksanaan ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

PT Setia Anugrah Motor merupakan perusahaan yang bergerak di bidang otomotif dan berfokus pada penjualan serta layanan purna jual kendaraan bermotor. Perusahaan ini merupakan dealer resmi sepeda motor Honda yang berlokasi di Jl. Raya Wangun No.385 E, Sindangsari, Kec. Bogor Timur, Kota Bogor, Jawa Barat. Dalam menjalankan usahanya, perusahaan menyediakan penjualan sepeda motor baru, layanan servis, serta penjualan suku cadang asli Honda. Kegiatan penjualan di PT Setia Anugrah Motor tidak terlepas dari peran penting karyawan bagian salesman sebagai ujung tombak perusahaan. Salesman berinteraksi langsung dengan konsumen, sehingga memiliki tanggung jawab besar dalam menawarkan produk, meyakinkan calon pembeli, serta mencapai target penjualan yang telah ditetapkan.

Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang penjualan dan jasa, keberhasilan PT Setia Anugrah Motor sangat dipengaruhi oleh kinerja salesman. Kinerja yang baik akan berdampak pada peningkatan penjualan dan kepuasan pelanggan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan pengelolaan sumber daya manusia, khususnya pada bagian salesman, agar mampu bekerja secara optimal. Upaya peningkatan kinerja salesman dapat dilakukan melalui penerapan disiplin kerja, pemberian motivasi, serta pengawasan yang efektif. Dengan pengelolaan yang baik, diharapkan salesman dapat memberikan kontribusi maksimal dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan di tengah persaingan bisnis otomotif yang semakin ketat.

Tabel 1. 1 Indikator Penilaian Kinerja Karyawan Pada PT. Setia Anugrah Motor

No	Aspek Penilaian	Indikator Penilaian	Deskripsi / Kriteria
1	Kualitas dan Kuantitas Hasil Kerja	Produktivitas Kerja	Sejauh mana karyawan mampu menghasilkan output kerja sesuai target dalam periode waktu tertentu.
		Kualitas Pekerjaan	Tingkat keakuratan, kelengkapan, dan standar pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan.
		Ketepatan Waktu	Kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas dan proyek sesuai tenggat waktu yang ditetapkan.
2	Perilaku dan Sikap	Inisiatif	Kemampuan karyawan untuk bertindak proaktif, mencari solusi, dan mengambil tindakan tanpa harus diperintah secara langsung.
		Disiplin dan Kepatuhan	Kepatuhan terhadap aturan, kebijakan, dan prosedur perusahaan.
		Etos Kerja & Sikap	Tingkat profesionalisme, tanggung jawab, integritas, dan sikap positif karyawan dalam bekerja.
		Kerja Sama Tim & Kolaborasi	Kemampuan berinteraksi, berkomunikasi, dan bekerja sama secara efektif dengan rekan kerja untuk mencapai tujuan bersama.
3	Kemampuan dan Keterampilan	Pengetahuan Teknis	Pemahaman dan keahlian karyawan terhadap aspek teknis atau fungsional dalam jabatannya.
		Kemampuan Komunikasi	Efektivitas dalam menyampaikan ide, mendengarkan, dan berinteraksi dengan orang lain.
		Kepemimpinan	Kemampuan untuk memotivasi, mengarahkan, dan menginspirasi orang lain, terutama dalam tugas atau proyek.
4	Potensi dan Pengembangan	Motivasi & Kepuasan Kerja	Tingkat dorongan internal karyawan untuk berkinerja optimal dan tingkat kepuasan mereka terhadap pekerjaan.
		Potensi Pertumbuhan	Kemampuan karyawan untuk belajar dan mengembangkan keterampilan baru untuk kemajuan karier di masa depan.

Sumber : PT. Setia Anugrah Motor, 2025

Penilaian kinerja karyawan pada PT Setia Anugrah Motor dilakukan dengan mempertimbangkan beberapa aspek utama yang mencerminkan kemampuan, perilaku, serta potensi pengembangan individu dalam melaksanakan tugasnya. Aspek-aspek tersebut disusun untuk memberikan gambaran menyeluruh terhadap kinerja karyawan, baik dari segi hasil kerja maupun sikap dan kontribusinya terhadap perusahaan.

Secara umum, terdapat empat aspek utama dalam penilaian kinerja karyawan di PT Setia Anugrah Motor, yaitu (1) Kualitas dan Kuantitas Hasil Kerja, (2) Perilaku dan Sikap, (3) Kemampuan dan Keterampilan, serta (4) Potensi dan Pengembangan.

1. Kualitas dan Kuantitas Hasil Kerja menilai sejauh mana karyawan mampu menghasilkan output sesuai target, dengan memperhatikan keakuratan, kelengkapan, dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.

2. Perilaku dan Sikap mencakup inisiatif, kedisiplinan, kepatuhan terhadap peraturan, serta kemampuan berkolaborasi dengan rekan kerja. Aspek ini penting untuk menilai etos kerja dan profesionalisme karyawan dalam menjalankan tanggung jawabnya.
3. Kemampuan dan Keterampilan berfokus pada penguasaan pengetahuan teknis, kemampuan komunikasi, serta potensi kepemimpinan yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan perannya di perusahaan.
4. Potensi dan Pengembangan menilai motivasi kerja, kepuasan kerja, serta kemampuan karyawan dalam mengembangkan diri untuk mendukung kemajuan karier dan kontribusi jangka panjang bagi perusahaan.

Berikut adalah data jumlah karyawan PT. Setia Anugrah Motor, Data tersebut dapat dilihat pada tabel 1.2 yang merupakan Data jumlah Karyawan PT. Setia Anugrah Motor tahun 2022-2024.

Tabel 1. 2 Data Jumlah Karyawan Pada PT. Setia Anugrah Motor
Tahun 2022-2024

NO	JABATAN	TAHUN		
		2022	2023	2024
1	ADH	1	1	1
2	KASIR	2	2	1
3	MEKANIK	4	4	3
4	ADM. STNK & BPKB	1	1	1
5	KACAP	1	1	1
6	DELIVERY MAN	1	1	1
7	HRD & PIC NOS	1	1	1
8	ADM. PENJ	1	2	1
9	PIC CRM	1	1	1
10	PDI MAN	1	1	1
11	ADM.DDMS H123	-	1	1
12	ASMEK	-	1	1
13	SALES COUNTER	2	2	4
14	SALESMAN	30	33	34
15	KEPALA BENGKEL	1	1	1
16	ADM.CRM & SOSMED	-	1	1
17	PANTRY	-	1	1
18	SERVICE ADVISOR	1	1	1
19	PIC PART	-	-	1
21	FRONT DESK	-	1	1
22	OFFICE BOY	1	1	1
23	COUNTER PART	1	-	-
24	SPVA	1	1	1
25	MT	10	7	10
Jumlah Karyawan		61	66	70

Sumber : PT. Setia Anugrah motor (2025)

Berdasarkan Tabel 1.2, jumlah karyawan PT. Setia Anugrah Motor mengalami peningkatan selama periode 2022–2024. Pada tahun 2022 jumlah karyawan sebanyak 61 orang, meningkat menjadi 66 orang pada tahun 2023, dan kembali meningkat menjadi 70 orang pada tahun 2024. Hal ini menunjukkan adanya perkembangan dan peningkatan aktivitas perusahaan. Jabatan dengan jumlah karyawan terbanyak adalah

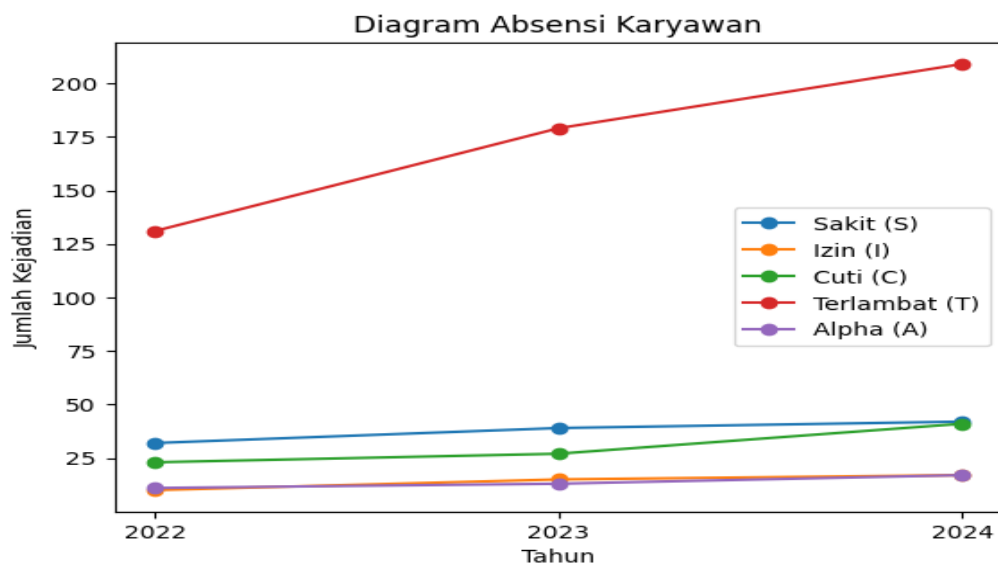
Salesman, yang terus mengalami peningkatan setiap tahun. Sementara itu, sebagian besar jabatan lainnya memiliki jumlah karyawan yang relatif stabil, meskipun terdapat beberapa perubahan kecil dan penambahan jabatan baru. Secara keseluruhan, data tersebut menunjukkan bahwa perusahaan mengalami pertumbuhan tenaga kerja seiring dengan kebutuhan operasional dan peningkatan kinerja perusahaan. Sistem kerja di PT. Setia Anugrah Motor Adalah Tim. Jika ada karyawan yang tidak masuk atau terlambat maka akan berhubungan dengan kinerja tim tersebut.

Berikut dapat dilihat Tingkat absensi karyawan yang terjadi di PT. Setia Anugrah pada tahun 2022-2024.

Tabel 1. 3 Data Absensi Karyawan bagian salesman PT. Setia Anugrah Motor Tahun 2022 – 2024

Bulan	2022					2023					2024				
	S	I	C	T	A	S	I	C	T	A	S	I	C	T	A
Januari	2	0	4	8	1	0	1	3	12	1	2	1	4	20	3
Februari	7	2	1	9	4	2	1	0	13	5	1	1	2	15	7
Maret	3	0	0	11	0	4	2	0	15	0	9	1	7	16	0
April	4	1	3	10	2	9	0	4	14	3	8	3	2	18	1
Mei	5	0	0	13	0	0	1	0	16	0	0	1	5	17	2
Juni	0	1	2	11	2	8	1	5	15	2	4	0	1	19	1
Juli	2	1	5	10	2	1	0	3	14	1	3	2	4	12	1
Agustus	0	0	1	12	6	3	2	4	16	3	0	1	1	15	3
September	3	2	0	10	0	6	4	0	15	1	1	2	6	20	5
Oktober	5	2	3	13	1	2	0	4	17	6	4	1	3	25	2
November	0	1	2	14	1	4	1	3	18	2	6	4	5	18	2
Desember	1	0	1	10	1	0	2	1	14	0	3	1	0	14	4
Total	32	10	22	131	19	39	15	27	179	24	42	18	41	202	31

Sumber: Data internal PT. Setia Anugrah Motor (Periode 2022-2024)



Gambar 1. 1 Tingkat Absensi Tahun 2022-2024 Pada PT. Setia Anugrah Motor

Berdasarkan Tabel 1. 3 dan Gambar 1. 1 data absensi karyawan bagian salesman PT Setia Anugrah Motor tahun 2022-2024, Berdasarkan diagram absensi karyawan tahun 2022–2024, jumlah keterlambatan mengalami peningkatan dari 131 kejadian pada tahun 2022, menjadi 179 kejadian pada tahun 2023, dan meningkat kembali menjadi 202 kejadian pada tahun 2024. Hal ini menunjukkan bahwa keterlambatan merupakan jenis absensi yang paling dominan dibandingkan jenis absensi lainnya. Sementara itu, absensi sakit meningkat dari 32 kejadian 2022 menjadi 39 kejadian 2023 dan 42 kejadian, 2024 Izin juga meningkat dari 10 kejadian menjadi 15 kejadian dan 18 kejadian. Cuti meningkat dari 22 kejadian 2022 menjadi 27 kejadian 2023 dan 41 kejadian 2024. Adapun absensi alpha meningkat secara bertahap dari 19 kejadian menjadi 24 kejadian dan 31 kejadian.

Secara keseluruhan, data tersebut menunjukkan bahwa permasalahan absensi karyawan PT Setia Anugrah Motor terutama terletak pada keterlambatan kehadiran, yang mencerminkan masih rendahnya disiplin kerja karyawan dan berpotensi memengaruhi kinerja karyawan. Selain didukung dengan data absensi staff karyawan yang menyatakan bahwa variabel Disiplin kerja mengalami masalah, didukung juga dengan pra-survey peneliti kepada 20 orang karyawan PT. Setia Anugrah Motor untuk menggambarkan mengenai Disiplin kerja. Survey diberikan dengan memberikan pernyataan yang berkaitan dengan indikator Disiplin kerja. Berikut adalah hasil pra-survey yang dilakukan.

Tabel 1. 4 Pra Survey Disiplin Kerja Karyawan bagian Salesman
PT. Setia Anugrah Motor

No	Pertanyaan	Setuju	%	Tidak setuju	%
Frekuensi kehadiran					
1	Saya datang tepat waktu ke tempat kerja	9	45	11	55
Tingkat kewaspadaan karyawan					
2	Saya memperhatikan keselamatan dalam bekerja	10	50	10	50
Ketaatan pada standar kerja					
3	Saya mengikuti prosedur kerja sesuai standar Perusahaan	12	60	8	40
Ketaatan pada peraturan kerja					
4	Saya mematuhi semua peraturan yang berlaku di Perusahaan	11	55	9	45
Etika kerja					
5	Saya menjaga sopan santun terhadap atasan dan rekan kerja	15	75	5	25

Sumber: Data diolah oleh peneliti 2025

Berdasarkan Tabel 1. 4 hasil pra-survei terhadap 20 karyawan PT Setia Anugrah Motor menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja karyawan masih perlu ditingkatkan. Pada indikator frekuensi kehadiran, hanya 45% karyawan yang selalu datang tepat waktu, sedangkan 55% lainnya masih sering terlambat. Indikator tingkat kewaspadaan menunjukkan hasil seimbang, di mana 50% karyawan telah bekerja dengan penuh kehati-hatian, sementara 50% lainnya belum konsisten. Pada indikator ketaatan

terhadap standar kerja, sebanyak 60% karyawan telah mengikuti prosedur kerja perusahaan, namun 40% lainnya belum sepenuhnya patuh. Selanjutnya, pada indikator ketaatan terhadap peraturan kerja, 55% karyawan menyatakan patuh, sedangkan 45% masih kurang disiplin. Sementara itu, indikator etika kerja menunjukkan hasil terbaik, dengan 75% karyawan menjaga sikap dan sopan santun dalam bekerja. Secara keseluruhan, hasil pra-survei menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan belum optimal, khususnya pada aspek kehadiran dan kepatuhan terhadap peraturan kerja, sehingga berpotensi memengaruhi kinerja karyawan di PT Setia Anugrah Motor.

Tabel 1. 5 Aspek Penilaian Kinerja Karyawan Bagian Salesman Pada PT. Setia Anugrah Motor

No	Aspek Penilaian Kinerja	2022		2023		2024	
		Nilai	Predikat	Nilai	Predikat	Nilai	Predikat
1	Kualitas hasil kerja	82	Baik	85	Baik	80	Baik
2	Kuantitas hasil kerja	81	Baik	84	Baik	78	Cukup Baik
3	Perilaku kerja	80	Baik	83	Baik	76	Cukup Baik
4	Sikap kerja	82	Baik	85	Baik	77	Cukup Baik
5	Kemampuan kerja	79	Cukup Baik	82	Baik	78	Cukup Baik
6	Keterampilan kerja	78	Cukup Baik	81	Baik	77	Cukup Baik
7	Potensi kerja	81	Baik	83	Baik	80	Baik
8	Pengembangan diri	80	Baik	82	Baik	78	Cukup baik
	Rata-rata per Tahun	80,4%	Baik	83,1%	Baik	77,9%	Cukup Baik

Sumber: PT. Setia Anugrah Motor

Berdasarkan dari tabel 1. 5 diatas, penilaian kinerja karyawan PT. Setia Anugrah Motor periode 2022–2024, Berdasarkan hasil penilaian kinerja karyawan PT Setia Anugrah Motor, rata-rata kinerja karyawan pada tahun 2022 sebesar 80,4% dengan kategori baik. Pada tahun 2023, kinerja karyawan meningkat menjadi 83,1% dan masih berada pada kategori baik. Namun, pada tahun 2024 kinerja karyawan menurun menjadi 77,9% dan berada pada kategori cukup baik. Berdasarkan kondisi tersebut, penurunan kinerja pada tahun 2024 terjadi seiring dengan peningkatan jumlah karyawan menjadi 70 orang serta disiplin kerja yang belum sepenuhnya optimal, terutama pada aspek kehadiran dan ketepatan waktu. Berikut Adalah standar penilaian kinerja karyawan yang ada di PT. Setia Anugrah Motor.

Tabel 1. 6 Standar Penilaian Kinerja Karyawan Pada PT. Setia Anugrah Motor

STANDAR PENILAIAN	
Bobot	Kategori Nilai
90–100	Sangat Baik
80–89	Baik
70–79	Cukup Baik
60–69	Kurang
<60	Sangat Kurang

Sumber : PT. Setia Anugrah Motor, 2025

Tabel 1. 6 diatas menunjukkan standar penilaian yang berlaku di PT. Setia Anugrah Motor, Karyawan yang mendapatkan nilai <60 maka akan mendapatkan kategori Sangat Kurang, Karyawan yang mendapatkan nilai 60 - 69 maka akan mendapatkan kategori Kurang, karyawan yang mendapatkan nilai 70 - 79 maka akan mendapatkan kategori Cukup Baik, Karyawan yang mendapatkan nilai 80 - 89 maka akan mendapatkan kategori Baik, Karyawan yang mendapatkan nilai 90 - 100 maka akan mendapatkan kategori Sangat Baik. Aspek penilaian kinerja yang meliputi Kualitas dan Kuantitas Hasil Kerja, Perilaku dan Sikap, Kemampuan dan Keterampilan serta Potensi dan Pengembangan. Berikut hasil penilaian kinerja karyawan PT. Setia Anugrah Motor.

Tabel 1. 7 Hasil Pra Survey Kinerja Karyawan Bagian Salesman
PT. Setia Anugrah Motor

No	Pertanyaan	Setuju	%	Tidak setuju	%
Kuantitas					
1	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditetapkan Perusahaan	12	60	8	40
Kualitas					
2	Saya selalu memperhatikan ketelitian dan ketepatan hasil kerja	9	45	11	55
Pelaksanaan tugas					
3	Saya melaksanakan tugas sesuai dengan prosedur dan standar kerja yang berlaku	13	65	7	35
Tanggung jawab					
4	Saya melaksanakan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab	11	55	9	45

Sumber: Data diolah oleh peneliti 2025

Berdasarkan tabel 1. 7 Berdasarkan hasil pra-survei terhadap 20 karyawan bagian salesman pada PT. Setia Anugrah Motor, diketahui bahwa 60% karyawan menyatakan setuju telah menyelesaikan pekerjaan sesuai target, sedangkan 40% tidak setuju. Pada aspek kualitas, 45% karyawan setuju bahwa mereka memperhatikan ketelitian dan ketepatan hasil kerja, sementara 55% tidak setuju. Selanjutnya, 65% karyawan setuju telah melaksanakan tugas sesuai prosedur dan standar kerja, sedangkan 35% tidak setuju. Pada aspek tanggung jawab, 55% karyawan setuju

melaksanakan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab, dan 45% tidak setuju. Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan berada pada kategori cukup baik, namun masih perlu ditingkatkan terutama pada aspek kualitas dan tanggung jawab kerja.

Tabel 1. 8 Rekapitulasi Keluhan Pelanggan PT. Setia Anugrah Motor

No	Kategori keluhan	Jumlah Keluhan	Persentase (%)
1	Kualitas servis	42	79,25
2	Pelayanan servis	9	16,98
3	Komunikasi servis	1	1,89
4	Transparansi pergantian part	1	1,89
Total		53	100

Sumber: PT. Setia Anugrah Motor

Berdasarkan tabel 1. 8 diketahui bahwa keluhan pelanggan pada PT. Setia Anugrah Motor didominasi oleh kategori kualitas servis sebanyak 42 keluhan atau sebesar 79,25% diikuti pelayanan servis sebanyak 9 keluhan atau sebesar 16,98%, sedangkan komunikasi servis dan transparansi pergantian part masing-masing hanya 1 keluhan atau 1,89%. Dominasi keluhan pada aspek kualitas servis menunjukkan masih terdapat permasalahan dalam pelayanan bengkel, seperti kendaraan masih mengalami masalah setelah servis, adanya komponen yang tidak terpasang dengan baik, serta keluhan performa kendaraan yang belum optimal setelah dilakukan perbaikan. Kondisi tersebut menunjukkan adanya indikasi bahwa kualitas pelayanan yang diberikan belum sepenuhnya memenuhi harapan pelanggan sehingga berpotensi memengaruhi Tingkat kepuasan pelanggan terhadap layanan PT. Setia Anugrah Motor.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Setia Anugrah Motor”**

1.2. Identifikasi Masalah dan Perumusan Masalah

1.2.1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan yang terjadi pada PT. Setia Anugrah Motor sebagai berikut:

1. Tingkat kedisiplinan karyawan masih rendah, terlihat dari meningkatnya jumlah keterlambatan selama tahun 2022–2024.
2. Tingkat Kehadiran karyawan belum stabil setiap tahun, menandakan masih kurangnya kepatuhan terhadap aturan kehadiran.
3. Nilai kinerja karyawan menurun dari kategori “baik” pada tahun 2023 menjadi “cukup baik” pada tahun 2024, terutama pada aspek perilaku dan sikap kerja.
4. Sebagian karyawan belum mentaati peraturan perusahaan, terutama dalam kepatuhan terhadap aturan Perusahaan sebagaimana hasil pra-survei menunjukkan 45% belum mematuhi ketentuan tersebut.

5. Sebagian karyawan belum mencapai target kerja yang telah ditetapkan, yang mengindikasikan disiplin kerja belum optimal dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara keseluruhan.

1.2.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka perumusan masalah penelitian ini adalah.

1. Bagaimana disiplin kerja karyawan bagian salesman pada PT. Setia Anugrah Motor?
2. Bagaimana kinerja kerja karyawan bagian salesman pada PT. Setia Anugrah Motor?
3. Apakah terdapat hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan bagian salesman pada PT. Setia Anugrah Motor?

1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1. Maksud Penelitian

Maksud penelitian ini Adalah untuk menganalisis hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan bagian salesman pada PT. Setia Anugrah Motor, serta memberikan saran yang dapat mengatasi penyebab permasalahan yang ada dalam Perusahaan.

1.3.2. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang sudah di tetapkan maka dari tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis disiplin kerja karyawan bagian salesman pada PT. Setia Anugrah Motor.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis kinerja karyawan bagian salesman pada PT. Setia Anugrah Motor.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan salesman pada PT. Setia Anugrah Motor.

1.4. Kegunaan Penelitian

1.4.1. Kegunaan Praktis

- a. Bagi peneliti, Penelitian ini diharapkan dapat memberi peneliti manfaat, wawasan, serta pemahaman yang lebih dalam tentang manajemen, terutama dalam bidang manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan hubungan disiplin kerja dan kinerja karyawan.
- b. Bagi seluruh karyawan terutama bagian salesman di PT Setia Anugrah Motor, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan yang bermanfaat dalam upaya meningkatkan kinerja secara optimal

1.4.2. Kegunaan akademis

Penelitian ini diharapkan mampu menambah wawasan serta pengalaman terkait disiplin kerja, sekaligus menjadi media untuk mengaplikasikan dan

mengembangkan ilmu sumber daya manusia yang telah diperoleh selama perkuliahan ke dalam dunia kerja yang sesungguhnya. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan referensi bagi mahasiswa maupun generasi selanjutnya di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.