

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor terpenting dalam usaha mencapai keberhasilan organisasi. dalam mempersiapkan Sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas, inovatif, mempunyai kreativitas yang tinggi. dalam pendekatan organisasi dan manajemen sumber daya manusia (SDM), persaingan bisnis yang meningkat akan memaksa organisasi untuk memasukkan masalah kualitas sumber daya manusia (SDM) kedalam strategi pengembangan organisasi. tidak hanya dalam aspek produktivitas untuk memacu semangat kerja karyawannya, tetapi juga dalam kemampuannya untuk memberikan pelayanan yang baik kepada publik serta jasa lainnya yang bermutu.

kinerja karyawan adalah pencapaian seorang karyawan dalam bertanggung jawab untuk merampungkan pekerjaannya sesuai dengan sasaran atau target yang sudah ditetapkan oleh perusahaan, melalui proses kerja yang sesuai dengan rencana perusahaan Afandi (2018:83). Dalam menjalankan visi serta misi, setiap perusahaan tak jarang dihadapkan dengan banyak sekali persoalan masalah salah satunya yaitu kinerja karyawan. untuk itu para manajer atau pemimpin perusahaan akan selalu berupaya supaya setiap aktivitas yang dilaksanakan perusahaan akan mencapai hasil yang maksimal, adapun faktor yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya motivasi kerja, disiplin kerja, pengalaman kerja, budaya kerja, komitmen, kompensasi serta masih banyak yang lain lagi. semua faktor tersebut berpengaruh tergantung pada informasi sebenarnya yang ada diperusahaan, ada yang dominan dan adapula yang tidak dominan.

Kinerja karyawan tidak bisa terlepas dari motivasi kerja. dalam organisasi motivasi kerja sangat berarti demi kemajuan organisasi dalam maju mundurnya suatu perusahaan baik dalam proses mempengaruhi, menyemangatkan serta kelancaran pelaksanaan tugas supaya tujuan perusahaan bisa tercapai. selain bagi organisasi motivasi kerja pula sangat berarti bagi karyawan. karena dengan adanya motivasi kerja akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga karyawan pun jadi lebih semangat lagi dalam merampungkan pekerjaannya. Menurut Hasibuan (2016:141) motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan. perubahan energi dalam diri seseorang itu berbentuk suatu aktivitas nyata berupa fisik. karena seseorang mempunyai tujuan tertentu dalam aktivitasnya, maka seseorang mempunyai motivasi yang kuat untuk mencapainya dengan segala upaya yang dapat ia lakukan untuk mencapainya. pimpinan perusahaan perlu mengetahui dan memahami motivasi kerja dari setiap karyawannya.

Selain faktor motivasi kerja diatas, faktor kedua yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu disiplin kerja. Dalam menjalankan kegiatan operasional yang ada diperusahaan, disiplin kerja sangat diperlukan karena dengan adanya suasana disiplin inilah perusahaan akan bisa melaksanakan program-program kerja yang telah ditetapkan perusahaan untuk mencapai target. salah satunya yaitu dengan mengeluarkan peraturan yang wajib ditaati oleh setiap karyawan dan jika peraturan tersebut dilanggar maka akan diberikan sanksi tegas kepada karyawan yang melanggar. sanksi yang diberikan kepada karyawan yang melanggar berupa pemotongan gaji sekian persen dan gaji awal karyawan tersebut. Dengan diberlakukannya peraturan-peraturan ini diharapkan mampu mendorong para karyawan yang ada diperusahaan supaya lebih bisa menghargai

waktu dan bisa mematuhi aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Disiplin kerja adalah suatu sikap atau perilaku para karyawan untuk mentaati seluruh peraturan serta adat-adat sosial yang telah diberlakukan diperusahaan Sinambela (2018:335).

Kedisiplinan seorang karyawan juga akan meningkat apabila didukung dengan adanya pengalaman yang didapat yang didapat seseorang akan lebih cakap dan terampil serta mampu melaksanakan tugas pekerjaannya. Dengan latihan berulang-ulang akan memperkuat dan meningkatkan pengetahuan dan kemampuan seseorang. bagi karyawan yang telah melalui proses penjenjangan secara sistematis dalam bekerja maka akan menambah pengalaman kerja, sehingga karyawan tersebut mampu menyelesaikan masalah-masalah yang dihadapinya dalam proses bekerja. pengalaman kerja sebagai pertimbangan promosi seseorang dalam perusahaan dan menjadi prioritas utama untuk penjenjangan karir karyawan. Dengan pengalaman seseorang dapat mengembangkan kemampuan sehingga tetap betah bekerja pada perusahaan dengan harapan suatu waktu ia akan dipromosikan.

Perihal lain yang dapat meningkatkan produktivitas perusahaan adalah “disiplin” untuk merubah ke arah yang positif, dibutuhkan seseorang yang dapat diandalkan. untuk kepentingannya, manusia harus diorganisir dalam manajemen yaitu manajemen sumber daya manusia (SDM).

CV. HG Auto Care merupakan subyek penelitian ini, perusahaan tersebut bergerak dalam bidang otomotif , yang melayani jasa pembuatan bekleed mobil , audio mobil, salon mobil dan aksesoris mobil lainnya , di perusahaan ini karyawan dituntut untuk mempunyai motivasi kerja yang tinggi, disiplin kerja dan pengalaman kerja guna menunjang produktivitas pekerjaan dan kemajuan perusahaan. Akan tetapi pada dua tahun ini CV HG Auto care

mengalami permasalahan yaitu menurunnya produktivitas kerja dikarenakan kurangnya kedisiplinan dan motivasi karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang yang dijelaskan maka judul dalam penelitian ini adalah **“Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV. HG Auto Care Surabaya”** .

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan paparan diatas maka dapat dirumuskan masalah yang akan diteliti sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan CV. HG Auto Care?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan CV. HG Auto Care?
3. Bagaimana pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan CV. HG Auto Care ?
4. Bagaimana pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan pengalaman kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan CV. HG Auto Care?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan paparan diatas maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan CV. HG Auto Care.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan CV. HG Auto Care.
3. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan CV. HG Auto Care.
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan pengalaman kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan CV. HG Auto Care.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat serta menjadi rujukan bagi peneliti lain dalam penelitian yang akan datang berkaitan dengan kompetensi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Untuk menambah dan memperluas pengetahuan mengenai pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan.

b. Bagi Universitas PGRI Adi Buana Surabaya

Untuk memperkaya literatur penelitian serta memperluas wawasan bagiseluruh aktivitas akademika Universitas PGRI Adi Buana Surabaya

c. Bagi CV. HG Auto Care

Sebagai evaluasi untuk memperbaiki SDM dalam membangun motivasi guna menambah tingkat produktivitas karyawan.

