

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan harus memiliki strategi yang inovasi dan kreatif demi tercapainya tujuan perusahaan. Kualitas sumber daya manusia berperan dalam merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan organisasi sehingga secanggih apapun teknologi yang dimiliki oleh perusahaan, sumber daya manusia tetap dibutuhkan. Sumber daya manusia yang telah terpilih dalam proses perekrutan perlu diasah bakat dan kreativitasnya sehingga memiliki prestasi yang terus meningkat untuk tercapainya tujuan perusahaan. Salah satu cara yang dilakukan oleh perusahaan dalam menghadapi persaingan yaitu dengan memberdayakan dan menggali seluruh potensi sumber daya manusia yang dimilikinya.

Seperti halnya pada dunia otomotif, persaingan bisnis dan pangsa pasar sangat ketat. Sepeda motor menjadi alternatif pilihan masyarakat untuk melakukan kegiatan sehari-hari. Peran karyawan sangat penting dalam perusahaan agar perusahaan dapat terus bersaing dan mampu mencapai target yang telah ditetapkan. Perusahaan juga perlu memperhatikan berbagai faktor dan aspek-aspek yang dapat menunjang keberhasilan prestasi kerja karyawan.

Salah satu distributor sepeda motor adalah Mitra Setia yang merupakan dealer resmi sepeda motor Honda. Mitra Setia menyediakan layanan penjualan, *service* dan suku cadang (*spare parts*). Konsumen dapat melakukan pembelian sepeda motor, *service* sepeda motor bahkan dapat melakukan pembelian dan mengganti suku cadang (*spare parts*) dalam satu tempat. Mitra Setia Motor

Honda memiliki tiga cabang dealer yang terdapat di wilayah Madura, yaitu terdapat di kabupaten Pamekasan, Sampang, dan Sumenep. Untuk dealer Mitra Setia Motor cabang Bangkalan saat ini masih belum tersedia. Sedangkan dealer utama atau kantor pusat Mitra Setia Motor Honda berada di kabupaten Pamekasan. Karyawan memiliki tugas dan kewajiban masing-masing yang telah dibebankan kepada mereka. Setiap tugas yang telah dibebankan pada bagian penjualan, *service* maupun *spare parts* harus dikerjakan dengan penuh tanggung jawab. Hal ini dikarenakan pekerjaan mereka bersangkutan dengan masyarakat umum. Karyawan dituntut untuk dapat berkomunikasi dengan baik serta menjaga sikap mereka dalam melayani konsumen yang datang. Karyawan juga harus bisa memenuhi target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Prestasi kerja karyawan dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya, oleh karena itu karyawan harus bekerja secara maksimal agar dapat melaksanakan semua pekerjaan yang telah ditugaskan. Hal ini ditegaskan oleh Hesley dalam Natsiruddin (2011:34) yang menyatakan bahwa dengan adanya prestasi kerja yang baik, maka tujuan organisasi dapat terwujud. Prestasi kerja karyawan dapat dilihat dari segi kuantitas, kualitas, sikap maupun inisiatif atau keandalan karyawan tersebut dalam melakukan pekerjaan. Kuantitas merupakan banyaknya hasil kerja karyawan sesuai waktu kerja, hal yang perlu diperhatikan adalah seberapa cepat seorang karyawan dapat menyelesaikan beban pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Kualitas dapat diukur dari ketepatan, ketelitian dan keterampilan karyawan dalam bekerja. Serta sikap karyawan yang menunjukkan bahwa karyawan tersebut memiliki pribadi yang baik dan menjaga nama baik perusahaan. Prestasi kerja merupakan kunci keberhasilan karyawan

dalam bekerja. Hal ini yang menjadikan karyawan mengalami rasa cemas atau takut tidak berhasil dalam pekerjaannya.

Melalui pengamatan sederhana ditemukan bahwa tidak semua karyawan yang bekerja di Mitra Setia memiliki kepercayaan diri yang tinggi. Karyawan masih bergantung pada rekan kerja saat menyelesaikan pekerjaan, seperti meminta bantuan rekan kerja dalam melakukan perbaikan sepeda motor milik konsumen. Karyawan juga masih merasa kurang mampu untuk menarik minat konsumen agar membeli produk perusahaan. Hal ini diperkuat dengan hasil wawancara sederhana dengan karyawan. Salah seorang karyawan Mitra Setia Motor Honda yang memiliki inisial RP mengatakan “saya kadang merasa khawatir jika target yang harus saya penuhi tidak tercapai”. Selain itu, karyawan yang berinisial LM juga mengatakan “saya kadang mengharapkan bantuan teman saya untuk melayani konsumen yang datang”. Di samping itu, karyawan yang memiliki inisial LM mengatakan bahwa untuk menghadapi konsumen terkadang masih ragu, namun dia berusaha untuk bekerja semaksimal mungkin. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan, peneliti menyimpulkan bahwa karyawan sanggup mengerjakan tugas mereka namun terkadang masih merasa cemas, khawatir dan membutuhkan keberanian untuk mengatasi rasa pesimis terhadap dirinya.

Untuk menciptakan prestasi kerja yang baik diperlukan modal kepercayaan diri yang baik. Namun, beberapa karyawan terlihat masih rendah diri sehingga masih terdapat beberapa karyawan yang belum mengerjakan pekerjaannya secara optimal. Kepercayaan diri yang kurang tentu menghambat karyawan untuk lebih maju di dalam pekerjaannya. Seperti halnya orang yang merasa rendah diri, orang tersebut akan merasa kesulitan dalam berkomunikasi

dengan orang lain dan merasa seakan disalahkan apabila berbicara di depan umum. Seorang karyawan harus memiliki kepercayaan diri yang tinggi agar dapat dengan mudah mengekspresikan dirinya di depan orang lain, tidak merasa cemas ataupun gugup, serta yakin kepada kemampuan yang dimiliki oleh dirinya. Karyawan yang memiliki kepercayaan diri akan merasa yakin dengan sesuatu yang dia lakukan, mampu bertindak mandiri dan mengambil keputusan yang tepat serta tidak lari dari tanggung jawab pekerjaannya. Oleh karena itu, setiap karyawan harus berusaha untuk membangun kepercayaan diri dalam dirinya apabila karyawan tersebut ingin sukses dalam melakukan pekerjaan. Hal tersebut dapat diperkuat dengan data penjualan yang didapat peneliti selama periode 3 bulan, sebagai berikut:

Tabel 1. 1 Data Penjualan

No	Nama Kabupaten	Jumlah		
		Agustus	September	Oktober
1.	Pamekasan	413	474	458
2.	Sampang	344	405	400
3.	Sumenep	451	430	423

Sumber: Data diolah, 2015

Berdasarkan hasil data penjualan sepeda motor terlihat bahwa penjualan selama periode 3 bulan pada kabupaten Pamekasan, Sampang, dan Sumenep tidak stabil yang artinya penjualan mengalami kenaikan dan penurunan pada setiap bulannya.

Selain permasalahan kepercayaan diri yang telah dijelaskan di atas, peneliti juga memperoleh informasi bahwa masih terdapat beberapa karyawan yang datang terlambat untuk bekerja. Hal tersebut diperkuat dari hasil wawancara yang dilakukan dengan pimpinan Mitra Setia Motor Honda yang mengatakan bahwa terdapat beberapa karyawan yang terlambat datang ke

kantor. Peneliti juga mendapat informasi bahwa terdapat karyawan yang tidak masuk kerja, seperti yang terlihat pada tabel presensi karyawan berikut ini:

Tabel 1. 2 Presensi Karyawan

No	Cabang	Jumlah Karyawan yang Tidak Masuk periode Agustus s/d Oktober 2015	Keterangan			
			Alpha	Sakit	Izin	Cuti
1	Pamekasan	35	12	9	11	16
2	Sampang	27	10	8	9	8
3	Sumenep	31	13	6	8	10
Rata-rata		31				

Sumber: Data diolah, 2015

Berdasarkan hasil presensi karyawan, terdapat 35 karyawan Mitra Setia Motor Honda cabang pamekasan yang tidak masuk kerja, dan sebanyak 27 karyawan cabang Sampang yang tidak masuk kerja serta terdapat 31 karyawan Mitra Setia Motor Honda cabang Sumenep yang tidak masuk kerja sehingga diperoleh rata-rata 31 karyawan Mitra Setia Motor Honda yang tidak masuk kerja dari jumlah keseluruhan karyawan sebanyak 113 karyawan yang terdapat pada cabang Pamekasan, Sampang, dan Sumenep. Maka dapat disimpulkan bahwa relatif karyawan Mitra Setia Motor Honda belum disiplin dan masih melanggar peraturan perusahaan. Adanya karyawan yang tidak disiplin menjadikan karyawan kurang bertanggung jawab terhadap tugasnya sehingga dapat diidentifikasi sebagai salah satu penyebab kurang optimalnya prestasi kerja. Disiplin kerja yang baik dapat membentuk karyawan untuk teratur dalam melaksanakan pekerjaan dan tidak menyimpang dari aturan yang telah ditetapkan dalam perusahaan. Adapun faktor dari disiplin kerja adalah menaati waktu kerja, melakukan pekerjaan dengan baik, dan mematuhi peraturan.

Kedisiplinan tidak dapat dirasakan secara langsung, namun dapat menunjang prestasi kerja karyawan. Hal ini sesuai dengan pendapat Wau

(2015:3) yang menyatakan bahwa tanpa adanya disiplin kerja yang baik, suatu perusahaan akan sulit untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin kerja menjadikan kegiatan yang ada pada perusahaan berjalan sesuai mekanisme atau tidak terhambat. Apabila ketidakdisiplinan tersebut terjadi terus menerus maka akan merugikan perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas, menjadikan penulis tertarik untuk meneliti prestasi kerja karyawan yang ditunjang dari kepercayaan diri dan disiplin kerja dengan judul penelitian **“Pengaruh Kepercayaan Diri dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan”** dengan objek pada Mitra Setia Motor Honda Wilayah Madura.

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang di atas, maka didapat rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kepercayaan diri berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan Mitra Setia Motor Honda Wilayah Madura?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan Mitra Setia Motor Honda Wilayah Madura?
3. Apakah kepercayaan diri dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan Mitra Setia Motor Honda Wilayah Madura?

1.3 Tujuan Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui adanya pengaruh kepercayaan diri terhadap prestasi kerja karyawan Mitra Setia Motor Honda Wilayah Madura

2. Untuk mengetahui adanya pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan Mitra Setia Motor Honda Wilayah Madura
3. Untuk mengetahui adanya pengaruh secara simultan antara kepercayaan diri dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan Mitra Setia Motor Honda Wilayah Madura.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk semua pihak. Adapun manfaat dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pertimbangan dalam organisasi berkaitan dengan kepercayaan diri dan kedisiplinan para karyawan Mitra Setia Motor Honda Wilayah Madura sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja.

2. Bagi Pihak Akademis

Hasil penelitian diharapkan menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya pada bidang sumber daya manusia.

3. Bagi Peneliti Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya terkait masalah serupa.

4. Bagi Penulis

Dapat menambah wawasan dan pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh selama di bangku kuliah dalam dunia kerja yang sesungguhnya.