

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam sistem operasi suatu perusahaan, sumber daya manusia (SDM) merupakan alat terpenting suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Sumber daya manusia memegang peranan penting karena sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi sehingga perusahaan atau organisasi dapat mengelola sumber daya produksi tersebut dalam terwujudnya tujuan perusahaan. Dalam hal ini sumber daya manusia memegang peranan penting dalam mengelola sumber daya lainnya. Permasalahan kepegawaian menjadi perhatian penting bagi kelangsungan hidup perusahaan, pertumbuhan perusahaan tidak hanya bergantung pada keberhasilan pengelolaan keuangan dan sumber daya manusia perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia mempunyai arti bahwa untuk mencapai tujuan perusahaan dan meningkatkan kinerja perusahaan maka perusahaan harus mampu menciptakan rasa aman dan menghubungkan persepsi karyawan dan pengelola perusahaan. Kinerja adalah keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas di perusahaan, yang berarti tanggung jawab dan wewenang berkaitan dengan seberapa mampu pegawai tersebut melaksanakan tugas sesuai standar dan kriteria perusahaan dengan perilaku yang sesuai dengan tugasnya dan mampu melaksanakannya. obligasi kualitas, kuantitas dan waktu yang diberikan untuk menyelesaikan tugas. Penilaian kinerja diperlukan sebagai suatu proses penilaian seberapa baik karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Penilaian kinerja dapat digunakan sebagai sumber informasi mengenai kinerja karyawan yang mempengaruhi seberapa besar kontribusi karyawan terhadap perusahaan atau organisasi. Semakin baik kinerja yang diberikan akan semakin menunjang tercapainya standard dan kriteria perusahaan atau organisasi tersebut. Berikut merupakan data standar penilaian kinerja PT Honda Arista Rajabasa Lampung.\

**Tabel 1.1 Standar Kinerja Karyawan Bagian *Service* Dan *Body Repair*
PT Honda Arista Rajabasa Lampung**

Aspek Penilaian Kinerja	Bobot	Penilaian	Keterangan
Kualitas	30	90 - 100	Sangat Baik
		80 - 89	Baik
		70 - 79	Cukup
		60 -69	Kurang
		< 60	Buruk
Waktu Penyelesaian	30	90 - 100	Sangat Baik
		80 - 89	Baik
		70 - 79	Cukup
		60 -69	Kurang
		< 60	Buruk
Ketelitian	20	90 - 100	Sangat Baik
		80 - 89	Baik
		70 - 79	Cukup
		60 -69	Kurang
		< 60	Buruk
Penggunaan Alat	10	90 - 100	Sangat Baik
		80 - 89	Baik
		70 - 79	Cukup
		60 -69	Kurang
		< 60	Buruk
Kehadiran	10	90 - 100	Sangat Baik
		80 - 89	Baik
		70 - 79	Cukup
		60 -69	Kurang
		< 60	Buruk

Sumber: PT Honda Arista Rajabasa Lampung, 2024

Berdasarkan Tabel 1.1, menjelaskan bahwa PT Honda Arista Rajabasa Lampung memiliki lima aspek penilaian pada bagian *Service* dan *Body Repair*, yaitu kualitas, waktu penyelesaian, ketelitian, penggunaan alat dan kehadiran. Aspek penilaian tersebut digunakan sebagai mengevaluasi hasil kinerja yang dilakukan oleh karyawan bagian *service* dan *body repair*.

Tanpa adanya sumber daya manusia yang baik dan memenuhi tujuan perusahaan maka perusahaan tidak dapat maju, oleh karena itu sangat penting untuk mengelola sumber daya manusia dengan baik agar kinerja yang diharapkan lebih memuaskan sesuai standar ketenagakerjaan (Loppies, 2020). Kinerja pada dasarnya berarti seberapa besar kontribusi seorang karyawan

terhadap perusahaan dengan hasil produksi dan jasanya. Pada dasarnya kinerja mempunyai pengaruh yang besar terhadap kualitas perusahaan, dan kinerja menentukan tingkat keberhasilan karyawan perusahaan dalam mengelola perusahaan sesuai standar kerja yang telah ditentukan. Mulyapradana dkk (2020) berpendapat bahwa kinerja pegawai merupakan perilaku aktual yang ditunjukkan oleh setiap pegawai sebagai hasil kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Dana dan Dewi (2016) menyatakan efisiensi adalah hasil kerja seseorang dalam melaksanakan tugasnya berdasarkan kemampuan, pengalaman, keseriusan dan waktu. Oleh karena itu PT Honda Arista Rajabasa Lampung melakukan penilain kinerja pada karyawan bagian service dan body repair, Berikut ini Tabel 1.2 rekapitulasi penilaian kinerja karyawan *service* dan *body repair* PT Honda Arista Rajabasa Lampung

Tabel 1.2 Rekapitulasi Penilaian Kinerja Karyawan Bagian *Service* Dan *Body Repair* PT Honda Arista Rajabasa Lampung

Aspek Penilaian Kinerja	Bobot	2022	2023	2022	2023
		Pencapaian	Pencapaian	Nilai	Nilai
Kualitas	30	93%	90%	27.9	27.0
Waktu Penyelesaian	30	90%	88%	27.0	26.4
Ketelitian	20	91%	89%	18.2	17.8
Penggunaan Alat	10	87%	88%	8.7	8.8
Kehadiran	10	90%	87%	9.0	8.7
Total Penilaian	100	4.51	4.42	90.8	88.7
Keterangan				Sangat	Baik

Sumber: PT Honda Arista Rajabasa Lampung, 2024

Berdasarkan Tabel 1.2, menjelaskan bahwa pada tahun 2022 Rekapitulasi Penilaian Kinerja Karyawan bagian service Dan Body Repair PT Honda Arista Rajabasa Lampung mendapatkan nilai 90.8 dengan keterangan sangat baik, sedangkan pada tahun 2023 mendapatkan nilai 88.7 dengan keterangan baik. Data tersebut menunjukkan bahwa terjadi penurunan kinerja karyawan pada bagian service Dan Body Repair, penurunan tersebut dikarenakan beberapa hasil kerja pada bagian Service Dan Body Repair belum sesuai yang diharapkan sehingga memerlukan pengerjaan ulang, proses pengerjaan yang

cukup lama sehingga membuat waktu penyelesaian tidak sesuai dengan yang dijanjikan.

Variabel yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja pegawai. Disiplin kerja merupakan tindakan yang dilakukan manajemen untuk menjaga standar organisasi. Disiplin juga merupakan salah satu bentuk kepemimpinan pegawai, dan pelaksanaannya secara teratur menunjukkan keseriusan kelompok kerja organisasi. Disiplin berarti menghukum pegawai yang tidak memenuhi standar tertentu. Oleh karena itu, tindakan disipliner tidak diterapkan secara acak, namun memerlukan penilaian yang bijaksana. Disiplin kerja memegang peranan yang sangat penting bagi perusahaan, karena karyawan dengan disiplin kerja yang tinggi dapat menangani tugasnya dengan baik. Disiplin merupakan fungsi fungsional terpenting dalam manajemen SDM, karena semakin baik kedisiplinan pegawai yang dicapai maka semakin tinggi pula kinerjanya. Dengan demikian, disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai (Hasyim, 2020).

Disiplin merupakan fungsi fungsional, karena pegawai yang mempunyai disiplin yang tinggi akan mempengaruhi tercapainya kinerja yang lebih tinggi dan menghasilkan pegawai yang berkualitas, namun bila kedisiplinan pegawai rendah maka akan mempengaruhi kinerja perusahaan. Kesulitan dalam mencapai hasil yang optimal. Sari (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan wujud seseorang menghormati organisasi dan mentaati peraturan serta siap menerima hukuman apabila dilanggar. Disiplin merupakan sikap terpenting dalam manajemen personalia: semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi pula hasil kerja yang dapat dicapai seseorang. Berikut adalah tabel 1.3 data keterlambatan karyawan servis dan body repair pada PT Honda Arista Rajabasa Lampung.

Tabel 1.3 Data Keterlambatan Karyawan Bagian *Service* dan *Body Repair* PT Honda Arista Rajabasa Lampung Tahun 2023

Bulan	Jumlah Karyawan	Total Keterlambatan	Persentase
Januari	35	3	8.60%
Februari	35	2	5.70%
Maret	35	7	20.00%
April	35	2	5.70%
Mei	35	3	8.60%
Juni	35	4	11.40%
Juli	35	6	17.10%
Agustus	35	1	2.90%
September	35	8	22.90%
Oktober	35	4	11.40%
November	35	4	11.40%
Desember	35	3	8.60%
Rata_Rata	35	4	11.20%

Sumber: PT Honda Arista Rajabasa Lampung, 2024

Berdasarkan Tabel 1.3 menjelaskan bahwa karyawan bagian *service* dan *body repair* PT Honda Arista Rajabasa Lampung Tahun 2023 memiliki rata-rata keterlambatan sebanyak 4 karyawan setiap bulannya atau 11.2%. Tingginya persentase keterlambatan karyawan menunjukkan bahwa karyawan rendahnya disiplin kerja karyawan dalam bekerja.

Ketika karyawan merasa usahanya dihargai dan perusahaan menerapkan sistem kompensasi finansial yang baik, maka karyawan tersebut umumnya bekerja lebih antusias untuk meningkatkan kinerja (Mulyapradana et al. 2020). Kompensasi finansial sangat penting dalam perusahaan karena mencerminkan upaya perusahaan dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan para stafnya. Jika kompensasi finansial diberikan dan dibayarkan dengan benar dan adil, maka akan meningkatkan semangat dan kepuasan kerja para karyawan sehingga memudahkan tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Dana dan Dewi (2016) menyatakan bahwa kompensasi adalah segala pendapatan baik berupa uang, barang langsung maupun tidak

langsung yang diterima karyawan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Septerina (2018) menyatakan bahwa reward adalah setiap ganjaran yang mengalir kepada karyawan, dan reward adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai imbalan atas pekerjaannya. Ismantara (2019) menyatakan kompensasi finansial adalah imbalan yang diterima seorang pegawai dari hubungan kerja dengan organisasi tempatnya bekerja. Manajer SDM harus memahami bahwa organisasi secara praktis harus menciptakan sistem penghargaan yang sesuai untuk mencapai kepuasan kinerja.

Tabel 1.4 Kompensasi Finansial Karyawan Bagian Service dan *Body Repair* PT Honda Arista Rajabasa Lampung Tahun 2023

Gaji Pokok	Persentase Insentif	Nominal Insentif
3,110,000	10%	311,000

Sumber: PT Honda Arista Rajabasa Lampung, 2024

Berdasarkan Tabel 1.4 menjelaskan bahwa gaji pokok yang diperoleh Finansial Karyawan Bagian Service Dan Body Repair PT Honda Arista Rajabasa Lampung Tahun 2023, sudah sesuai dengan yang diharapkan, namun insentif yang diberikan masih tergolong rendah sehingga karyawan kurang bersemangat dalam bekerja, yang berdampak pada kinerja karyawan yang kurang optimal

Dari penjelasan diatas maka PT Honda Arista Rajabasa Lampung menjadi fokus penelitian karena peneliti ingin mengetahui apakah disiplin kerja, dan kompensasi finansial dapat mempengaruhi kinerja karyawan. PT. Honda Arista Rajabasa Lampung merupakan perusahaan salah satu dealer kendaraan Honda yang berlokasi di Jl. Raya Hajimena No. 99 RT. 010 RW. 04, Kel. Hajimena, Kec. Natar Lampung Selatan, Lampung Selatan, 35362, dengan kegiatan utama adalah menjual kendaraan roda empat merek Honda kepada konsumen. Perusahaan ini tidak hanya memasarkan kendaraan mobil saja , tetapi melayani dan memenuhi kebutuhan lainnya yang berhubungan dengan

pemasaran merek Honda, seperti pusat sales, service dan spareparts yang telah terpadu dan juga sesuai dengan standar Honda.

PT Honda Arista Rajabasa Lampung merupakan dealer mobil yang mempunyai banyak pelanggan, tetapi perusahaan ini tidak hanya mengandalkan pencarian pembeli baru saja namun juga harus bisa mempertahankan dan kesetiaan pelanggan lama. Berdasarkan wawancara dengan karyawan di PT Honda Arista Rajabasa Lampung terdapat fenomena kurangnya disiplin kerja dikalangan karyawan PT Honda Arista Rajabasa Lampung ini terlihat dari tindakan indisipliner para pegawai dalam menjalankan pekerjaannya dan kepatuhannya terhadap kebijakan yang telah dikeluarkan. Beberapa tindakan disiplin yang dilakukan oleh karyawan adalah datang terlambat masuk kantor dari waktu yang telah ditetapkan. Jika permasalahan tersebut tidak ditangani dengan serius maka akan berakibat tidak baik untuk perkembangan perusahaan. Berdasarkan pra-survei di PT Honda Arista Rajabasa Lampung kompensasi finansial tidak sesuai dengan yang diharapkan pemberian gaji yang tidak sesuai karena adanya pemberlakuan pemotongan gaji bila datang terlambat mengakibatkan kecemburuan sosial antar karyawan. Sehingga berdampak pada penurunan semangat kerja dan kualitas kerja para karyawan yang semakin menurun. Upaya yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar mendapatkan hasil yang maksimal maka perusahaan melakukan beberapa kegiatan diantaranya pemberian kompensasi finansial yang baik kepada karyawan karena kompensasi finansial merupakan salah satu faktor yang dapat menentukan dan mendorong kinerja karyawan. Pimpinan perusahaan diharapkan memiliki peran dalam hal pengelolaan sumber daya manusia agar dapat mengoptimalkan kinerja karyawan. Berdasarkan uraian fenomena diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH DISIPLIN KERJA, DAN KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT HONDA ARISTA RAJABASA LAMPUNG”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka perumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Honda Arista Rajabasa Lampung?
2. Apakah kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Honda Arista Rajabasa Lampung?
3. Apakah disiplin kerja, dan kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Honda Arista Rajabasa Lampung?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan PT Honda Arista Rajabasa Lampung

1.3.2 Ruang Lingkup Objek

Ruang lingkup objek penelitian ini adalah disiplin kerja, dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan.

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Ruang lingkup tempat yang digunakan dalam penelitian ini adalah Honda Arista Rajabasa Lampung yang beralamatkan pada JL. H. Mena no 99, Hajimena, kec. Natar, Kabupaten Lampung Selatan, Lampung 35145

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Ruang lingkup waktu yang ditentukan pada penelitian ini adalah waktu yang berdasarkan kebutuhan penelitian yang dilaksanakan pada Oktober 2023 sampai Februari 2024.

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Pengetahuan

Ruang lingkup ilmu pengetahuan adalah Manajemen Sumber Daya Manusia yang meliputi teori disiplin kerja, kompensasi finansial, dan kinerja karyawan.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka peneliti menetapkan tujuan penelitian yaitu.

1. Untuk menguji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Honda Arista Rajabasa Lampung.
2. Untuk menguji pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan PT Honda Arista Rajabasa Lampung.
3. Untuk menguji pengaruh disiplin kerja, dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan PT Honda Arista Rajabasa Lampung.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Bagi Peneliti

Penelitian ini dilakukan untuk mengimplementasikan ilmu dan pengetahuan yang diperoleh selama perkuliahan terutama dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya mengenai disiplin kerja, kompensasi finansial, dan kinerja karyawan.

1.5.2 Bagi Institusi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan bahan kajian yang dijadikan referensi bagi pembaca dan peneliti lain yang melakukan penelitian dengan jenis pembahasan yang sama.

1.5.3 Bagi PT Honda Arista Rajabasa Lampung

Mampu memberikan implikasi bagi para pengelola di perusahaan yang nantinya akan dijadikan pertimbangan dalam meningkatkan kinerja karyawan PT Honda Arista Rajabasa Lampung

1.6 Sistem Penulisan

Adapun sistematika penulisan laporan penelitian ini adalah sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan

BAB I berisikan latar belakang masalah yang ada dalam perusahaan dan dirumuskan dalam perumusan masalah. ruang lingkup dari penelitian. tujuan penelitian. manfaat dari penelitian dan sistematika dari penelitian

Bab II Landasan Teori

BAB II berisikan landasan teori dan tinjauan empiris yang relevan dengan permasalahan yang diteliti berdasarkan kerangka pikir dan hipotesis.

Bab III Metode Penelitian

BAB III berisikan tentang metode yang akan digunakan dalam penelitian. populasi dan sampel. sumber data. variabel penelitian. operasional variable. teknik analisis data. uji persyaratan instrument. metode analisis data. teknik analisis data. dan pengujian hipotesis.

Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

BAB VI berisikan hasil analisis dan pembahasan yang dilakukan peneliti dengan berpedoman pada teori dan metode yang dikemukakan pada Bab II dan III.

Bab V Simpulan dan Saran

BAB V berisikan simpulan dan saran yang berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada Bab IV.

Daftar Pustaka

Lampiran