

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Suatu perusahaan akan berhasil bila ada sumber daya manusia yang handal di perusahaan tersebut, perusahaan harus bisa memperkuat seluruh sumber daya manusianya secara memadai sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan dan bersaing dengan perusahaan lainnya. Salah satunya dengan perekrutan sumber daya manusia, serta melakukan pengembangan karyawan. Suatu perusahaan harus mengetahui kebutuhan karyawan pada perusahaan tersebut, sehingga perusahaan memahami cara setiap karyawan bekerja sesuai dengan prinsip tujuan perusahaan.

Terdapat berbagai faktor atau aspek yang mempengaruhi kinerja karyawan, salah satu antara lain merupakan disiplin. Disiplin kerja merupakan sebuah kunci keberhasilan industri dalam menggapai tujuan. Disiplin kerja merupakan suatu peraturan kerja yang telah diresmikan oleh perusahaan serta ditaati oleh karyawan dimana mereka bekerja (Candana, 2018: 2). Sehingga jika karyawan disiplinnya baik, maka hasil kinerja yang hendak diraih akan mudah.

Aspek lain yang berpengaruh terhadap kinerja adalah insentif diperusahaan. Pemberian insentif ialah salah satu perihal yang berarti yang wajib dicermati oleh perusahaan. Insentif merupakan sesuatu balasan jasa yang ekstra yang dikasih ke pekerja terpilih dimana memiliki prestasi yang lebih tinggi dari standar prestasi (Tampubolon & Susy, 2019: 4180). Setiap karyawan membutuhkan insentif baik material maupun non material agar dapat meningkatkan kinerja karyawan. Ini dilakukan dengan maksud untuk

memproteksi karyawan bersangkutan yang berprestasi agar setia kepada perusahaan. Persaingan antar perusahaan saat ini sangat ketat, perusahaan harus mampu bersaing secara sehat dan semua itu didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas.

Menurut Tampubolon & Susy (2019: 4180), kinerja karyawan adalah kinerja yang didasarkan pada peran karyawan dalam perusahaan yang merupakan ciri nyata setiap orang. Proses secara keseluruhan peningkatan kinerja karyawan pada suatu perusahaan akan juga dapat meningkatkan kelancaran proses kerja.

PT Agung Automall yang merupakan dealer dibawah naungan jaringan Toyota Astra Motor (TAM). Dealer Agung Automall ini menjual mobil dengan merek Toyota yang telah menempati minat tertinggi dinegara ini, dan di kota Batam terdapat 3 cabang diantaranya Batu Ampar, Batam Center dan Sekupang. Subjek penelitian yang diambil merupakan perusahaan swasta yang bergerak dibidang layanan jasa yaitu PT Agung Automall, Kantor Cabang Batu Ampar, Batam. Perusahaan melakukan kegiatan berupa jaringan jasa penjualan, perawatan, perbaikan, dan penyediaan suku cadang Toyota.

Data mengenai jumlah karyawan pada setiap departemen PT Agung Automall Batu Ampar Batam Tahun 2020 ditampilkan sebagai berikut:

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan PT Agung Automall Batu Ampar Batam

NO	JABATAN	JUMLAH ORANG
1	<i>Branch Manager</i>	1
2	<i>Administration Head</i>	1
3	<i>Customer Service</i>	1
4	<i>HRD</i>	1
5	<i>Head Workshop</i>	1
6	<i>Technical Leader</i>	1
7	<i>PTM Controller</i>	1
8	<i>PartMan</i>	2
9	<i>Service Advisor</i>	6
10	<i>Foreman</i>	3
11	<i>Technician Workshop</i>	15
12	<i>Technician THS</i>	2
13	<i>Tool Keeper</i>	2
14	<i>Pre Delivery Inspection</i>	2
15	<i>Cashier</i>	2
16	<i>PGA</i>	1
17	<i>Supervisor Sales</i>	3
18	<i>Salesman</i>	27
19	<i>Counter Sales</i>	3
20	<i>Sales Admin</i>	4
21	<i>Adm unit</i>	7
22	<i>MRA (Reminder Customer)</i>	3
23	<i>Brand Ambassador</i>	1
24	<i>Spooring & Balancing Technician</i>	3
25	<i>Washing Car Technician</i>	3
26	<i>Polish Car Technician</i>	3
27	<i>Service AC Technician</i>	3
Jumlah		102

Sumber: PT Agung Automall Batu Ampar Batam Tahun 2020.

Disiplin kerja yang berada di PT Agung Automall secara totalitas belum maksimal, terdapat pekerja yang melanggar dan mengabaikan peraturan kedisiplinan kerja yang diterapkan perusahaan. Antara lain dilihat dari karyawan yang tidak menaati ketentuan waktu, dilihat dari ada beberapa karyawan yang

sering masuk terlambat kerja, pulang tidak sesuai dengan waktu yang ditetapkan perusahaan serta masih banyak karyawan yang tidak masuk tanpa keterangan.

Disiplin kerja karyawan yang terjadi pada PT Agung Automall adalah pada saat karyawan masuk bekerja, istirahat serta pada saat pulang bekerja, masih terdapat saja karyawan tidak taat pada aturan yang sudah di tentukan oleh perusahaan misalnya saat karyawan di haruskan masuk jam 8 pagi akan tetapi yang terjadi masih saja terdapat beberapa karyawan yang terlambat, untuk masuk dan terkesan menjadi kebiasaan. Begitupun pada saat jam istirahat, karyawan pada PT Agung Automall beberapa orang masih datang terlambat masuk dan tampaknya mengabaikan waktu istirahat yang di tentukan oleh perusahaan yaitu jam istirahat mulai dari pukul 12.00 dan masuk pada pukul 13.00 (selain hari jumat masuk jam 13.30) dan yang selanjutnya adalah jam pulang karyawan yang ditetapkan perusahaan, yakni pukul 16.00, tetapi masih ada karyawan yang pulang lebih awal. Selain itu juga terdapat pelanggaran terhadap ketidakhadiran karyawan PT Agung Automall. Dapat dilihat dari data 3 bulan pertama pada tahun 2020.

Tabel 1.1 Data Ketidakhadiran Karyawan PT Agung Automall Batu Ampar Batam

No	Keterangan	Januari		Febuari		Maret	
		Jumlah Karyawan	Ket %	Jumlah Karyawan	Ket %	Jumlah Karyawan	Ket %
1	Sakit	6	5.9	9	8.8	8	7.8
2	Izin	4	3.9	10	9.8	7	6.9
3	Tanpa Keterangan	9	8.8	12	11.8	12	11.8
	Total	19	18.6	31	30.4	27	26.5

Sumber : Data Ketidakhadiran Karyawan PT Agung Automall Batu Ampar 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat pada tahun 2020 dari 3 bulan pertama yang mengalami peningkatan ketidakhadiran karyawan. Disiplin kerja hendaknya itu wajib ditanamkan dalam diri tiap karyawan. Buat mempeloreh disiplin kerja yang baik, karyawan wajib menaati terhadap ketentuan waktu serta sikap di perusahaan. Dengan disiplin kerja yang baik itu menjadi cermin tanggung jawab bagi seorang karyawan yang teladan.

Faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja adalah insentif diperusahaan.

Tabel 1.2 Hasil Kuisisioner Insentif Karyawan Pada PT Agung Automall Batu Ampar Batam

No	Indikator	Jawaban Karyawan		Jumlah Karyawan	Nilai Rata-rata %		Target
		Puas	Tidak Puas		Puas	Tidak Puas	
1	Material	24	78	102	23.5	76.5	100
2	Non Material	19	83	102	18.6	81.4	100

Sumber : Hasil Kuisisioner Insentif Karyawan PT Agung Automall Batu Ampar 2020

Tabel 1.2 memperlihatkan hasil jawaban responden mengenai insentif, terlihat bahwa saat ini karyawan melaporkan ketidak puasannya atas pemberian insentif yang diberikan, dari 102 responden cenderung kurang puas diakibatkan insentif yang berbentuk uang masih dirasa kurang sesuai dengan yang diharapkan karyawan dikarenakan pemberian insentif ini bisa menjadi sesuatu motivasi untuk karyawan buat bekerja lebih aktif lagi serta buatnya lebih loyal terhadap perusahaan.

Realitas kinerja karyawan pada PT Agung Automall Batu Ampar Batam masih belum optimal. Masih rendahnya kinerja yang dihasilkan karyawan yaitu pekerjaan yang dikerjakan karyawan yang hasilnya masih belum optimal, rendahnya kedisiplinan dalam bekerja seperti telatnya masuk kerja, serta pulang

lebih cepat, tidak semua mematuhi aturan yang telah ditetapkan sebelumnya di perusahaan, terdapat karyawan yang masih ngobrol ditempat kerja dibandingkan beberapa karyawan sibuk membereskan tugasnya, sedikitnya kepedulian karyawan, dan kurangnya kerjasama antar karyawan.

Disimpulkan dari penelitian dari Rachmawati & Hanif pada tahun 2018 dengan judul *The Effect of Work Discipline and Job Involvement on the Performance with Incentive as Intervening Variable* bahwa disiplin kerja dan insentif secara bersamaan memiliki dampak terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian sebelumnya, bisa diamati bahwa berartinya suatu evaluasi disiplin kerja dan insentif terhadap peningkatan kinerja karyawan pada perusahaan, sehingga penulis terdorong buat mendalami lebih dalam dengan melakukan penelitian berjudul **“Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT Agung Automall Batu Ampar Batam”**

1.2 Identifikasi Masalah

Permasalahan-permasalahan yang penulis kumpulkan dilandaskan pada fakta yang didapatkan dari data PT Agung Automall itu sendiri. Disini, penulis akan memaparkan identifikasi masalah-masalah penelitian, yakni:

1. Karyawan yang tidak disiplin terhadap aturan waktu
2. Karyawan yang sering masuk terlambat kerja
3. Karyawan pulang tidak sesuai pada waktu yang ditentukan perusahaan
4. Karyawan yang tidak masuk tanpa keterangan
5. Insentif yang tidak sesuai dengan harapan karyawan
6. Kinerja karyawan yang kurang optimal

7. Kurangnya kerjasama dan kepedulian antar karyawan pada saat bekerja

1.3 Batasan Masalah

Batasan masalah ditujukan supaya dalam meneliti dapat sesuai dengan tujuan, arah, dan tak jauh dari esensi masalah. Sehingga peneliti membatasi penelitian, yaitu: hanya akan meneliti kinerja karyawan pada bulan Januari sampai Maret 2020 agar lebih mudah dan fokus terhadap pembahasan kinerja karyawan pada PT Agung Automall Batu Ampar Batam. Faktor yang diteliti yang dapat mempengaruhi kinerja, dibatasi pada Disiplin kerja dan Insentif.

1.4 Rumusan Masalah

Berikut rumusan masalah yang terdapat pada penelitian ini antara lain:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Agung Automall Batu Ampar Batam?
2. Apakah insentif berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Agung Automall Batu Ampar Batam?
3. Apakah disiplin kerja dan insentif berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Agung Automall Batu Ampar Batam?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan pada penelitian ini antara lain:

1. Agar dapat mengetahui pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Agung Automall Batu Ampar Batam.
2. Agar dapat mengetahui pengaruh insentif secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Agung Automall Batu Ampar Batam.

3. Agar dapat mengetahui pengaruh disiplin kerja dan insentif secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Agung Automall Batu Ampar Batam.

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat dalam penelitian ini ialah:

1.6.1 Manfaat Teoritis

1. Penelitian ini menyimpulkan hasil yang bisa diterapkan menjadi wacana dalam khasanah ilmu ekonomi terutama dibidang manajemen.
2. Masalah-masalah penelitian yang berhubungan dengan disiplin kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan pada PT Agung Automall Batu Ampar Batam.

1.6.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Akademis

Dapat memberi wawasan tambahan serta pengetahuan yang lebih dalam dari hasil penelitian ini, termasuk berperan sebagai pembanding bagi para pembaca yang memiliki intensi melakukan penelitian diarah manajemen terutama mengenai variabel disiplin kerja, insentif dan kinerja karyawan.

2. Bagi Peneliti

Diharapkan dari hasil penelitian ini dapat menjadi bahan referensi sebuah pertimbangan atau sebagai data akademis yang dapat mejadi manfaat sebagai pedoman dalam aktifitas akademik dan sumber referensi bagi peneliti selanjutnya.

3. Bagi PT Agung Automall Batu Ampar Batam

Diharapkan dapat difungsikan menjadi sumber informasi untuk perusahaan dari hasil penelitian ini, supaya berhasil menaikkan kinerja karyawan dengan menaruh perhatian lebih terhadap disiplin kerja dan insentif, dengan demikian terciptanya kinerja yang baik untuk perusahaan.