

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perusahaan Astrido Daihatsu Kamal telah mengidentifikasi adanya penurunan tingkat produktivitas kerja karyawan yang memberikan pengaruh seketika terhadap kinerja tenaga kerja. Kinerja tenaga kerja ialah komponen fundamental guna menyokong institusi merealisasikan sasarannya dan menjamin rutinitas *operational* senantiasa sinkron dengan aspirasi serta mandat korporasi. Suatu firma sekadar bisa mencapai kinerja terbaiknya ketika memiliki tim pekerja yang terampil dan berkualitas. Karyawan dengan keterampilan dan kemampuan kerja yang kuat dapat membantu meningkatkan kinerja perusahaan secara komprehensif, sedangkan personel yang kurang berdaya guna bisa mengurangi produktivitas organisasi secara keseluruhan.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) mengampu posisi *strategic* pada menunjang keberlangsungan dan efektivitas operasional perusahaan. Keberadaan MSDM yang dikelola secara tepat memungkinkan perusahaan untuk beroperasi dan berkembang secara optimal. Tanpa pengelolaan MSDM yang baik, perusahaan akan menghadapi kesulitan dalam menjalankan aktivitasnya. MSDM memandang karyawan sebagai aset utama perusahaan yang memiliki peran penting dalam melaksanakan berbagai kegiatan guna mencapai tujuan organisasi.

Menurut (Uyun N. , 2021), Manajemen Sumber Daya Manusia ialah ranah disiplin yang menitikberatkan pada proses perencanaan, pengelolaan, pembinaan, dan pengembangan peran individu dalam institusi supaya sanggup memberikan sumbangsih secara *effective* serta *efficient* guna merealisasikan target kolektif. MSDM bertujuan untuk mengoptimalkan potensi tenaga kerja dengan tetap memperhatikan kesejahteraan karyawan serta dampaknya terhadap lingkungan sosial. Konsep ini didasarkan pada pandangan bahwa karyawan merupakan individu yang memiliki nilai dan martabat, bukan sekadar alat produksi.

Setiap lembaga wajib mengorganisir serta mengeksplorasi potensi insani secara *effective* untuk mencapai tujuan, visi, dan misinya. Dalam mengelola sumber daya manusia, kinerja karyawan diintervensi oleh bermacam aspek, mencakup disiplin kerja, kompensasi, dan beban kerja. Ketiga aspek tadi memegang andil krusial guna menetapkan seberapa besar kontribusi karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Di samping itu menuntut kinerja yang optimal, perusahaan juga berkewajiban memberikan perlindungan serta menjamin kesejahteraan karyawannya. Suatu bentuk langkah yang bisa diterapkan ialah pengaturan beban kerja dengan proporsional, sehingga karyawan mampu bekerja secara efektif tanpa mengalami kelelahan yang berlebihan. Selain itu, penerimaan kompensasi yang proporsional serta selaras melalui capaian kerja mampu memacu stimulasi sekaligus mengokohkan kesetiaan staf. Implementasi disiplin kerja yang kontinu pula menjadi elemen vital guna membangun

atmosfer kerja secara teratur serta *productive*, lewat hal itu menyumbangkan impresi optimis bagi kinerja personal ataupun kinerja instansi secara menyeluruh.

Disiplin kerja adalah salah satu unsur krusial yang berperan dalam menentukan tingkat kinerja karyawan. Karyawan yang mempunyai disiplin kerja yang mumpuni maupun mengerti kewajiban Amanah terhadap pekerjaannya umumnya mampu menunjukkan hasil kerja yang lebih optimal. Penerapan disiplin termanifestasi lewat presisi durasi pada presensi, ketaatan atas regulasi yang eksis, serta kapasitas merampungkan mandat selaras terhadap *time limit* yang sudah diputuskan, yang secara langsung berkontribusi terhadap peningkatan kinerja. Menurut (Putra, 2021), bahwa disiplin merupakan proses pembentukan sikap dan penguatan mental individu agar setiap tindakan yang dilakukan selaras dengan norma, aturan, dan ketentuan yang berlaku. Dengan adanya disiplin, karyawan dapat mengaktualisasikan mandat sinkron terhadap mekanisme serta *operating standards* yang sudah diformalitaskan oleh perusahaan.

Selain disiplin kerja, kompensasi juga menjadi elemen krusial yang mengintervensi kinerja personel. Kompensasi ialah format rekognisi yang dianugerahkan korporasi bagi sumbangsih serta hasil kerja karyawan. Dalam praktiknya, masih terdapat kondisi di mana kompensasi yang diperoleh staf dipandang kurang setara terhadap tanggungan kerja serta kewajiban amanah yang dipikul. Merujuk (Khairi, 2022), memaparkan yakni kompensasi ialah skema rekognisi yang disalurkan buat individu demi prestasi serta peranan

yang sudah dicurahkan untuk entitas. Penyaluran kompensasi yang objektif serta terukur mengacu kinerja mampu mendorong stimulasi kerja, menumbuhkan kepuasan, serta memperkuat loyalitas karyawan, sehingga mendorong peningkatan kualitas dan kuantitas kinerja.

Faktor lain yang turut memengaruhi kinerja karyawan adalah tanggung jawab. Tanggung jawab yang diorganisir secara proporsional sanggup memacu daya hasil personel kerja, akan tetapi tanggung jawab yang melampaui batas justru berpotensi menurunkan kinerja. Kondisi ini terjadi apabila tuntutan pekerjaan tidak seimbang dengan kemampuan dan kapasitas karyawan, sehingga menyulitkan mereka dalam menyelesaikan tugas secara optimal. Menurut (Fransiska, 2020) , bahwa beban kerja berlebih umumnya disebabkan oleh banyaknya tugas yang wajib dituntaskan pada durasi yang minim atau imbas kuantitas tenaga kerja yang kurang memadai. Maka dari itu, korporasi butuh melakukan perencanaan yang tepat dalam menentukan jumlah dan pembagian tugas karyawan melalui analisis serta pengukuran beban kerja supaya personel kerja bisa bekerja secara *effective* maupun *efficient* selaras terhadap kapasitasnya.

Urgensi penelitian ini terletak pada pentingnya menjaga keberlangsungan operasional perusahaan serta mengoptimalkan kompetitivitas usaha di lingkup rivalitas sektor kendaraan bermotor yang kian intens. Penurunan kinerja karyawan secara berkelanjutan dapat menghambat pencapaian target operasional dan berdampak pada penurunan kualitas pelayanan kepada pelanggan. Oleh sebab itu, diperlukan kajian empiris yang

mampu menjelaskan besarnya pengaruh disiplin kerja, kompensasi, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan manajerial.

Selain memberikan kontribusi praktis bagi perusahaan, penelitian ini juga memiliki nilai akademik karena memperkuat dan menguji kembali konsep serta teori dalam manajemen sumber daya manusia, utamanya mengenai elemen-elemen yang mengintervensi kinerja personel. Menimbang diskoveri riset sebelumnya memperlihatkan *output* yang heterogen, studi tersebut diproyeksikan sanggup menyajikan *perspective* anyar serta melengkapi literatur akademis. *Output* studi kelak diantisipasi bisa menjadi parameter buat korporasi ketika memformulasikan strategi pengembangan SDM yang lebih tepat dan berkelanjutan sehingga mampu meningkatkan produktivitas kerja, efisiensi operasional, dan kualitas pelayanan kepada pelanggan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, untuk mengetahui kondisi kinerja karyawan pada perusahaan, penelitian ini mengacu pada laporan pencapaian kinerja Divisi Bengkel Astrido Daihatsu Kamal yang disajikan dalam bentuk tabel laporan kinerja:

**Tabel 1.1 Laporan Kinerja Karyawan Divisi Bengkel Astrido Daihatsu
Kamal Tahun 2024-2025**

Aspek Penilaian Kinerja		Tahun 2024		Tahun 2025	
		Target	Actual	Target	Actual
1	Kualitas Kerja (<i>Quality Of Work</i>)	100%	97%	100%	80%
2	Kuantitas Pekerjaan (<i>Quantitty Of Work</i>)	100%	100%	100%	90%
3	Tanggung Jawab (<i>Responsibility</i>)	100%	97%	100%	85%
4	Kerja sama (<i>Cooperation</i>)	100%	98%	100%	80%
5	Inisiatif (<i>Inisiatif</i>)	100%	98%	100%	80%
Rata-Rata			98%		83%

Sumber : Astrido Daihatsu Kamal

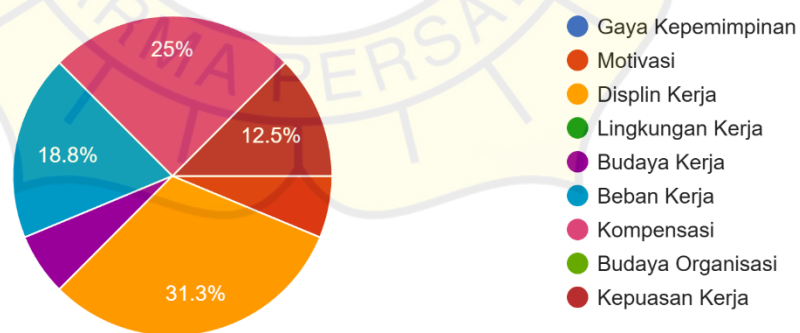
Berdasarkan data laporan kinerja bengkel Divisi Bengkel Astrido Daihatsu Kamal untuk tahun 2024 dan 2025, terdapat bahwa penurunan kinerja karyawan sebesar 15%. Oleh karena itu, diperlukan evaluasi untuk mengidentifikasi penyebab penurunan kinerja tersebut di dalam perusahaan.

Peneliti juga melakukan wawancara dan observasi langsung kepada karyawan dan salah satu pimpinan di Astrido Daihatsu Kamal guna mengumpulkan data dan informasi mengenai permasalahan yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Dari Pernyataan Diatas Penulis melakukan observasi dengan cara memberikan Pra Kuisisioner kepada 16 Karyawan Divisi Bengkel Astrido Daihatsu Kamal sebagai data obsevasi awal dengan menyebarkan Pra

Kuisisioner berdasarkan dari penelitian terdahulu menurut (Afandi, 2020), Kepemimpinan, motivasi, dan Disiplin kerja, Selanjutnya menurut (Firjatullah, 2023) Lingkungan kerja, Budaya Kerja, dan Beban Kerja, Menurut (Hustia, 2020) Motivasi, Lingkungan kerja dan Disiplin kerja. Menurut (Lestari, 2024) Disiplin kerja, Motivasi, dan Kompensasi. Menurut (Matung, 2025) Gaya kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi. Menurut (Suryawan, 2022) Kepuasan Kerja, Disiplin kerja dan Motivasi Kerja. Menurut (Marsita, 2024) Kepemimpinan, Kompensasi dan Motivasi. Menurut (Vhanesya, 2025) Disiplin kerja, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan.

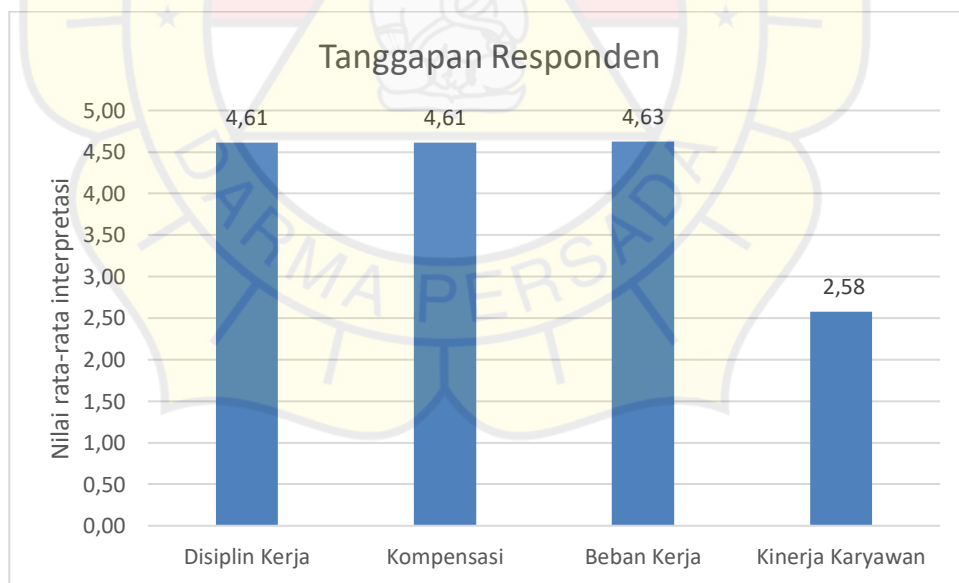
Berdasarkan 8 jurnal hasil penelitian terdahulu sehingga secara ringkas hasil pengolahan data dari pra-kuesioner tersebut ditampilkan pada Gambar 1.1:



Gambar 1. 1 Variabel Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2025

Berdasarkan hasil melakukan pra survei yang terjadi pada divisi bengkel Astrido Daihatsu Kamal yang terlampir pada gambar 1.1 diatas, hasil pra survei tertinggi yang didapat dari penilaian responden yaitu diantaranya Disiplin Kerja, Kompensasi, dan Beban Kerja. Penulis kemudian melanjutkan penelitian setelah pra survei, menyebarkan kuesioner untuk mengukur kinerja karyawan, dengan variabel tertinggi yang dianalisa yakni variabel (X_1) Disiplin Kerja, (X_2) Kompensasi, dan (X_3) Beban Kerja terhadap 16 orang responden. Berikut ini adalah tanggapan dari Karyawan Divisi Bengkel Astrido Daihatsu Kamal mengenai pengukuran kinerja karyawan dengan variabel yang diteliti adalah Disiplin Kerja, Kompensasi, Dan Beban Kerja terhadap 16 responden yang dijelaskan pada gambar 1.2 sebagai berikut :



Gambar 1. 2 Grafik Tanggapan Responden

Disusun : Data Diolah Penulis 2025

Berdasarkan gambar 1.2 dari penelitian awal yang dilakukan oleh penulis, dapat dilihat bahwa menurut tabel, interpretasi rata-rata skor Disiplin Kerja adalah 4,61, yang berarti semua responden menunjukkan bahwa Disiplin Kerja sangat baik terhadap Kinerja Karyawan. Selanjutnya, interpretasi skor Kompensasi adalah 4,61, bahwa semua responden menunjukkan bahwa Kompensasi mereka tinggi terhadap Kinerja Karyawan. Kemudian, interpretasi skor beban kerja adalah 4,63, yang berarti semua responden menunjukkan bahwasanya tanggungan kerja menyodorkan *impact* yang amat signifikan bagi kinerja personel. Namun, interpretasi skor kinerja karyawan sebesar 2,58 mengindikasikan bahwa kinerja Karyawan Divisi Bengkel Astrido Daihatsu Kamal masih berada pada kategori rendah.

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan sebelumnya serta adanya minat penulis untuk menelaah fenomena yang terjadi di Astrido Daihatsu Kamal, maka penelitian ini disusun dengan menetapkan judul yang menjadi fokus kajian, yaitu **“Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Divisi Bengkel Astrido Daihatsu Kamal).”**

1.2 Identifikasi, Pembatasan dan Perumusan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Dari latar belakang yang sudah diuraikan sebelumnya, bisa diidentifikasi beberapa permasalahan yakni:

- a. Tingkat disiplin kerja karyawan tergolong sangat baik, namun capaian kinerja pada Divisi Bengkel masih berada pada kategori kurang baik.

- b. Sistem kompensasi yang diterapkan dinilai sangat baik, akan tetapi capaian kinerja karyawan Divisi Bengkel belum menunjukkan hasil yang optimal.
- c. Beban kerja karyawan tergolong sangat baik, namun kondisi tersebut belum diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan pada Divisi Bengkel.

2. Pembatasan Masalah

Dari latar belakang serta permasalahan yang sudah dipaparkan, maka diperlukan pembatasan ruang lingkup penelitian agar pembahasan lebih terarah dan fokus. Penelitian ini dibatasi pada kajian mengenai disiplin kerja, kompensasi, dan beban kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada Divisi Bengkel Astrido Daihatsu Kamal. Subjek penelitian adalah karyawan yang bekerja pada divisi tersebut.

3. Perumusan Masalah

Dari uraian latar belakang penelitian, sehingga perumusan masalah pada riset ini ialah:

- a. Apakah disiplin kerja, kompensasi, dan beban kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Divisi Bengkel Astrido Daihatsu Kamal?
- b. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Divisi Bengkel Astrido Daihatsu Kamal?
- c. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Divisi Bengkel Astrido Daihatsu Kamal?

- d. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Divisi Bengkel Astrido Daihatsu Kamal?

1.3 Tujuan Penelitian

Dari perumusan masalah yang telah disusun, tujuan riset ini ialah:

- a. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, kompensasi, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan Divisi Bengkel Astrido Daihatsu Kamal.
- b. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Divisi Bengkel Astrido Daihatsu Kamal.
- c. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Divisi Bengkel Astrido Daihatsu Kamal.
- d. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan Divisi Bengkel Astrido Daihatsu Kamal.

1.4 Kegunaan Penelitian

A. Manfaat Teoritis

Studi ini diharap bisa memberi *contribution* pada eskalasi sains, utamanya di sektor tata kelola potensi insani yang berpaut dengan disiplin kerja, kompensasi, serta tanggungan kerja terhadap kinerja *personnel*. Di samping itu, studi ini diharapkan dapat memperkaya kajian empiris sebelumnya serta menjadi referensi yang menghubungkan konsep teoretis dengan praktik di dunia kerja.

B. Manfaat Praktis

1. Bagi Perusahaan

Hasil riset ini diproyeksikan mampu berperan selaku rujukan informasi serta materi estimasi bagi jajaran manajerial dalam mengonsepsikan sekaligus mengeskalasi peran disiplin kerja, kompensasi, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan Divisi Bengkel Astrido Daihatsu Kamal.

2. Bagi Penulis

Riset ini diharap bisa memperkaya cakrawala serta apresiasi penyusun perihal penerapan konsep disiplin kerja, kompensasi, dan beban kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan dalam lingkungan kerja.

