

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Saat memperluas pangsa pasar dan mencapai tujuan perusahaan saat ini, banyak perusahaan berlomba-lomba menciptakan beragam variasi untuk dapat memasarkan produknya. Memasarkan sebuah produk haruslah sesuai dengan perkembangan zaman, agar mudah dan cepat dikenali oleh masyarakat luas. Dan tentunya dalam memasarkan produk tersebut pasti ada peran karyawan yang menciptakan ide-ide menarik. Dengan begitu perusahaan juga harus pandai dalam mencari karyawan sesuai dengan kebutuhan yang ada di perusahaan sesuai dengan jabatan yang diperlukan. Perusahaan harus bisa mengelola sumber daya manusianya guna menjalankan strategi yang sudah direncanakan.

Sumber daya manusia adalah kekuatan yang berasal dari individu yang diberdayakan oleh organisasi. Dengan demikian, sumber daya manusia ialah individu yang memiliki sumber daya dan kekuatan (Huzain 2021:3). Menurut pendapat dari Handoko (2019) sumber daya manusia (SDM) didefinisikan sebagai rekrutmen, penyaringan, perluasan, pembinaan, dan pendayagunaan sumber daya manusia guna menggapai tujuan perusahaan.

Berlandaskan penjelasan di atas karena sumber daya manusia memainkan posisi penting dalam mencapai tujuan organisasi, sumber daya manusia adalah sumber kekuatan organisasi ataupun perusahaan dengan adanya proses penyaringan, pendayagunaan dan pembinaan yang tepat. Dalam mencapai tujuan dari organisasi maupun perusahaan secara maksimal dibutuhkan kinerja karyawan yang baik saat melakukan tugasnya di dalam sebuah perusahaan. Kinerja suatu perusahaan tidak lepas dari individu yang terlibat di dalamnya, kinerja merupakan kemampuan seseorang mencapai hasil kerjanya, baik secara kualitas dan kuantitas. Hal ini sesuai dengan pendapat yang diungkapkan oleh Dwianto et al (2019:212) memberi penjelasan bahwa kinerja adalah kapasitas dan keunggulan pekerjaan yang dihasilkan oleh seorang individu dalam menjalankan pekerjaannya sesuai dengan tugas yang diamanahkan kepada mereka. Karyawan perlu didorong untuk melakukan aktivitas untuk meningkatkan kinerjanya. Kinerja seorang karyawan berperan penting bagi suatu organisasi karena

berkontribusi untuk tercapainya tujuan perusahaan (Arsindi et al., 2020).

Penelitian ini dilakukan di Honda Mitra Sehati Jaya yang merupakan salah satu anak cabang PT Honda Mitra Jaya Group Cabang CV Mitra Sehati Jaya Cililitan Jakarta Timur yang berlokasi di Jakarta Timur. Dikarenakan merupakan salah satu anak cabang memiliki kesamaan dengan anak cabang lainnya yaitu memasarkan produk seperti sepeda motor kepada target konsumen, dimana untuk dapat memasarkan produknya tentu membutuhkan karyawan yang artinya membutuhkan sumber daya manusia dalam menjalankan tugasnya untuk mencapai target penjualan. Dengan jumlah 100 orang karyawan tetap yang saat ini bekerja dibagi menjadi 3 divisi yaitu Divisi Marketing 40 orang karyawan tetap, Divisi Operasional 40 orang karyawan tetap, dan Divisi Bengkel 20 orang karyawan tetap, masih dirasakan bahwa kinerja karyawan belum mencapai target. Hal ini ditunjukkan dalam tabel 1.1 tentang pencapaian kinerja karyawan tetap PT Honda Mitra Jaya Group Cabang CV Sehati Jaya Cililitan Jakarta Timur sebagai berikut :

**Tabel 1. 1**  
**Pencapaian Kinerja Karyawan Tetap PT Honda Mitra Jaya Group Cabang CV Sehati Jaya Cililitan Jakarta Timur Tahun 2018-2022**

Aspek Penilaian Kinerja Karyawan	Target per Tahun	Periode 2018	Periode 2019	Periode 2020	Periode 2021	Periode 2022
Kuantitas Pekerjaan	100%	87%	90%	85%	90%	95%
Kualitas Pekerjaan	100%	80%	85%	87%	86%	90%
Ketepatan mencapai Target	100%	80%	75%	77%	82%	88%
Kehadiran	100%	70%	74%	80%	79%	85%
Kemampuan Kerja Sama	100%	80%	87%	78%	87%	89%
Rata-rata		79%	82%	81%	84%	89%

Sumber : PT Honda Mitra Jaya Group Cabang CV Mitra Sehati Jaya Cililitan Jakarta Timur

Dari tabel 1.1 dapat dilihat rata-rata persentase penilaian kinerja karyawan tetap PT Honda Mitra Jaya Group Cabang CV Mitra Sehati Jaya Cililitan Jakarta Timur mengalami naik turun atau fluktuasi dari tahun 2018-2022 dan belum mencapai target. Secara umum kinerja karyawan tetap PT Honda Mitra Jaya Group Cabang CV Mitra Sehati Jaya Cililitan Jakarta Timur belum dikatakan maksimal dikarenakan adanya sebagian aspek penilaian dari tahun 2018-2022

hanya mencapai 79%, 82%, 81%, 84%, dan 89% belum menggapai target kinerja karyawan yakni sebesar 100%.

Dalam mencapai kinerja yang baik ada beberapa faktor yang mendukung meliputi rekrutmen, disiplin kerja dan kompensasi finansial. Proses rekrutmen sendiri merupakan tahapan awal untuk mencari kandidat calon karyawan yang memiliki kompetensi yang sesuai dengan ketentuan jabatan yang akan diisi. Proses perekrutan yang kurang baik dapat menyebabkan hilangnya kinerja bisnis, ini terjadi karena kinerja karyawan yang di rekrut dibawah standar atau kesalahan dalam penempatan karyawan. Salah satu komponen penting dari pengembangan sumber daya manusia yang memiliki kualitas tinggi ialah rekrutmen. Menurut Anggraini (2022) apabila proses rekrutmen berhasil, akan melahirkan karyawan yang memiliki kinerja yang baik selama bekerja di perusahaan.

Sedangkan menurut Setiono et al (2023) bahwa rekrutmen dapat meningkatkan kinerja karyawan karena semakin baik dan sesuai proses rekrutmen yang diselenggarakan perusahaan maka akan semakin baik pula dampaknya bagi kinerja karyawan, dengan demikian rekrutmen berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian Sugiono & Alwi (2019), Suhaila et al (2021), Adnyami et al (2021) bahwa rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima, hal ini menandakan bahwa semakin baik rekrutmen maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Disiplin kerja adalah komponen penting dalam peningkatan sumber daya manusia karena membuat pekerjaan yang dilakukan perusahaan sesuai dengan rencana (Harahap & Perkasa, 2023). Tercapainya tujuan perusahaan dikarenakan pengaruh dari tingkat disiplin kerja yang tinggi. Disiplin kerja dapat meliputi kehadiran karyawan, mengikuti jam masuk dan keluar perusahaan, mentaati ketentuan dan prosedur operasional standar (SOP) perusahaan, deadline pekerjaan dan lain sebagainya. Apabila karyawan tidak memiliki kedisiplinan saat bekerja, akan berdampak pada hasil pekerjaan yang tidak optimal serta perusahaan akan sulit menggapai target.

Kedisiplinan dapat dilihat dari ketepatan waktu kehadiran, keterlambatan kehadiran, dan tidak kehadiran seluruh karyawannya dengan demikian kinerja karyawan akan meningkat. Hal ini selaras dengan penelitian menurut Nurjaya

(2021) mengungkapkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Didukung oleh penelitian Prasetyo & Marlina (2019), Dewianawati et al (2022), Suhaila et al (2021) mengungkapkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan secara signifikan terhadap kinerja.

Dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan, kompensasi finansial juga menjadi salah satu faktor penentu, dimana kompensasi finansial yang diberikan kepada karyawan atas jasa mereka merupakan tanggung jawab penting dari manajemen sumber daya manusia. Setiap organisasi harus menawarkan upah yang baik serta tunjangan menarik dan mempertahankan karyawan berbakat yang dimiliki oleh organisasi. Jika suatu saat, kompensasi yang ditawarkan oleh suatu perusahaan tidak kompetitif dibandingkan dengan perusahaan lain, maka pekerja yang efisien dapat meninggalkan perusahaan (Fikri et al., 2022:217). Dengan kompensasi yang baik, karyawan akan giat bekerja sehingga kinerja karyawan akan meningkat.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dikerjakan oleh Trisna & Guridno, (2021) mengungkapkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan nyata terhadap kinerja karyawan. Didukung oleh penelitian Dwianto et al (2019), Farida & Hakim (2022), Lisnawati et al (2022) mengungkapkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Melihat dari latar belakang permasalahan yang sudah dijelaskan, penulis tertarik untuk meneliti **“Pengaruh Rekrutmen, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan PT Honda Mitra Jaya Group Cabang CV Mitra Sehati Jaya Cililitan Jakarta Timur”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Berlandaskan latar belakang masalah di atas, penelitian mengenai pengaruh rekrutmen, disiplin kerja, dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan PT Honda Mitra Jaya Group Cabang CV Mitra Sehati Jaya Cililitan Jakarta Timur secara rinci, rumusan masalah dalam penelitian ini ialah :

1. Apakah rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Honda Mitra Jaya Group Cabang CV Mitra Sehati Jaya Cililitan Jakarta Timur?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Honda Mitra Jaya Group Cabang CV Mitra Sehati Jaya Cililitan Jakarta Timur?

3. Apakah kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Honda Mitra Jaya Group Cabang CV Mitra Sehati Jaya Cililitan Jakarta Timur?

### **C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

Berlandaskan rumusan masalah yang telah diuraikan di atas, maka tujuan penelitian ini ialah untuk :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan PT Honda Mitra Jaya Group Cabang CV Mitra Sehati Jaya Cililitan Jakarta Timur.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Honda Mitra Jaya Group Cabang CV Mitra Sehati Jaya Cililitan Jakarta Timur.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan PT Honda Mitra Jaya Group Cabang CV Mitra Sehati Jaya Cililitan Jakarta Timur.

Dengan tercapainya tujuan tersebut, maka penelitian ini dapat menyampaikan kegunaan sebagai berikut :

a. Teoritis

Penelitian ini mampu menjadi referensi pada peningkatan model penelitian tentang pengaruh rekrutmen, disiplin kerja, dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan dengan objek yang lebih luas.

b. Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan wawasan pengetahuan dan dapat menjadi referensi untuk para penelitian lain yang ingin melaksanakan penelitian dengan judul dengan rekrutmen, disiplin kerja, dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan.

c. Praktis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat berkontribusi untuk menjadi bahan acuan dalam penelitian yang akan datang mengenai pengaruh rekrutmen, disiplin kerja, serta kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan.