

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah Penelitian

Pada era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin kompetitif serta pesatnya pertumbuhan ekonomi di Indonesia mendorong semakin ketatnya persaingan antar pelaku usaha. Setiap perusahaan harus memiliki strategi yang jelas untuk mencapai tujuan dan memenuhi target yang telah ditetapkan. Menurut Saputri, dkk., (2024), di era globalisasi saat ini, manajemen sumber daya manusia menghadapi banyak tantangan yang dinamis dalam lingkungan bisnis, sehingga perusahaan dituntut memiliki SDM yang unggul dan adaptif terhadap perubahan. Sejalan dengan itu, Aji (2024) menyatakan bahwa perusahaan perlu berfokus pada peningkatan kualitas tenaga kerja melalui pelatihan dan pengembangan SDM agar dapat mencapai keunggulan kompetitif dan mempertahankan eksistensinya di tengah persaingan global. Dengan demikian perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas untuk mencapai kesuksesan perusahaan.

Sumber daya manusia (SDM) memegang peran penting dalam menentukan keberhasilan sebuah perusahaan, terutama di tengah arus globalisasi dan persaingan pasar bebas saat ini, peran modal non-manusia dalam sistem ekonomi menjadi semakin lemah. Pihak – pihak terkait kini semakin menyadari bahwa modal tidak lagi terbatas pada aset fiksi seperti tanah, pabrik, peralatan dan mesin, melainkan juga modal manusia (human capital). SDM bukan hanya sekedar tenaga kerja yang menjalankan tugas sehari-hari, tetapi juga menjadi menjadi aset strategis yang berkontribusi langsung pada pencapaian tujuan perusahaan (Yuniarsih, dkk.,2023).

Seperti yang dikemukakan oleh Werther dan Davis (2008), SDM adalah individu yang siap mampu, dan siaga membantu organisasi mencapai sasarannya. Menurut (Shabrina, dkk., 2023), pengelolaan SDM yang strategis mendukung kemajuan bisnis dengan cara mengembangkan keterampilan karyawan dan menjalankan strategi yang selaras dengan visi perusahaan. Menurut Rahayu dan Sujana (2024) pencapaian sebuah organisasi dapat dicapai dengan berkesinambungan atau berkelanjutan bergantung dengan sumber daya manusia yang dimiliki. Keberadaan sumber daya manusia ini masih menjadi sebuah pusat perhatian yang penting bagi sebuah perusahaan untuk dapat menghadapi atau bertahan di era globalisasi yang diringi dengan persaingan perusahaan yang semakin ketat. Adiwinata, dkk., (2024) juga menegaskan bahwa manajemen SDM yang efektif akan membantu memaksimalkan kinerja organisasi. Setiap organisasi berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya guna memenuhi tujuan perusahaan. Perusahaan membutuhkan pegawai berkinerja tinggi untuk mencapai tujuan tertentu. Dapat dikatakan bahwa semakin baik kinerja pegawai di tempat kerja, semakin mudah bagi organisasi untuk mencapai tujuannya (Sujana & Suwendra, 2023)

Kinerja merupakan aspek yang sangat penting dan menjadi fokus utama bagi semua perusahaan, baik yang bergerak di sektor publik maupun swasta. Hal ini dikarenakan kinerja yang baik dapat meningkatkan tingkat kepuasan, baik dari pihak pemegang saham maupun kepentingan lainnya. Keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh seberapa baik kinerja yang dihasilkan mampu dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Darmayasa (2017) pengukuran kinerja merupakan hal esensial bagi perusahaan. hal ini dikarenakan pengukuran kinerja dapat digunakan untuk menilai keberhasilan suatu perusahaan

serta menyusun strategi bisnis yang tepat. Hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja memiliki peran strategis dalam menentukan arah dan keberhasilan perusahaan.

Kinerja karyawan adalah faktor krusial yang mempengaruhi seberapa efektif suatu organisasi. Yuwanda dan Pratiwi (2020) menyatakan bahwa kinerja bukan hanya dinilai dari kemampuan karyawan untuk memenuhi target yang ditetapkan, tetapi juga mencerminkan proses dari kerja karyawan yang dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Dari hal tersebut kinerja dapat diukur melalui kualitas, kuantitas, kemampuan dan pengetahuan. Kualitas kerja menunjukkan sejauh mana seorang karyawan melakukan pekerjaan dengan teliti, rapi, dan keakuratan hasil pekerjaan yang dihasilkan karyawan. Sementara itu, kuantitas kerja berkaitan dengan jumlah pekerjaan yang mampu diselesaikan dalam periode waktu tertentu, yang menunjukkan tingkat produktivitas karyawan. Selain itu, kemampuan merupakan indikator yang penting karena berkaitan dengan keterampilan teknis dan non-teknis yang dimiliki oleh karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka. Karyawan yang memiliki kemampuan yang baik biasanya lebih mudah menyesuaikan diri dalam menghadapi berbagai masalah dan tantangan di tempat kerja. Di sisi lain, pengetahuan juga berperan sebagai dasar dalam menjalankan pekerjaan secara efektif, karena berkaitan dengan pemahaman terhadap prosedur, sistem kerja, serta informasi yang relevan dengan tugas yang diemban.

Dalam melaksanakan tugas, karyawan diharapkan mampu bekerja sesuai dengan nilai dan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Pandangan tersebut sejalan dengan pendapat oleh Mangkunegara (2017:67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam

melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan demikian, kita dapat melihat kinerja karyawan sebagai gabungan antara hasil yang diperoleh dan sikap yang diperlihatkan selama proses bekerja. Karyawan yang menunjukkan keterlibatan tinggi, dan disiplin akan memberikan kontribusi yang lebih besar dalam mencapai tujuan perusahaan secara keseluruhan. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (Rivai dan Basri, 2005:50).

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor diantaranya *yakni employee engagement* dan disiplin kerja. Salah satu aspek penting dalam mendorong pertumbuhan sebuah perusahaan adalah *employee engagement* atau yang dikenal juga dengan keterikatan karyawan diperkenalkan pertama kali oleh William Khan pada tahun 1990. Kahn (1990) mendefinisikan bahwa *employee engagement* merupakan keterikatan karyawan dengan perusahaan itu sendiri bukan hanya secara fisik (energi karyawan saat melakukan pekerjaan), kognitif (keinginan yang dimiliki karyawan mengenai organisasi, pemimpin dan kondisi kerja dalam organisasi) tetapi bahkan secara emosional (perasaan karyawan terhadap organisasi). Sejalan dengan itu Muhdini, (2020) menyatakan *employee engagement* adalah sikap positif individu karyawan terhadap organisasi dan nilai organisasi yang ditunjukkan dengan adanya komitmen, dedikasi dan loyalitas kepada organisasi, atasan, pekerjaan dan rekan kerjanya, seorang karyawan yang memiliki tingkat keterikatan yang tinggi pada organisasi memiliki pemahaman dan kepedulian terhadap lingkungan operasional organisasi, antusias dalam bekerja, mampu

bekerja sama dengan tim, berbicara positif mengenai organisasi, dan bekerja melebihi harapan perusahaan.

Tingkat keterikatan karyawan mencerminkan pemahaman dan pelaksanaan tanggung jawabnya. Keterikatan yang tinggi berdampak positif pada peningkatan kinerja dan keberhasilan perusahaan, sedangkan keterikatan yang rendah cenderung menghasilkan kinerja yang kurang optimal. Menariknya, keterlibatan karyawan ini juga memiliki keterkaitan yang kuat dengan disiplin kerja. Hasibuan (2019) mengungkapkan bahwa suasana kerja yang kondusif berperan dalam meningkatkan kedisiplinan karyawan. Ketika seseorang merasa nyaman dan memiliki relasi yang baik dengan lingkungannya, mereka cenderung lebih bertanggung jawab, menghargai waktu, dan mengikuti aturan perusahaan. Oleh karena itu, *Employee engagement* yang baik tidak hanya memicu produktivitas, tetapi juga membangun sikap disiplin yang muncul secara alami dalam bekerja.

Kedisiplinan bukan hanya sekadar kepatuhan terhadap aturan, tetapi juga mencerminkan kesadaran dan tanggung jawab individu dalam melaksanakan tugas dan perannya di tempat kerja, disiplin kerja berasal dari dalam diri individu atau karyawan untuk memiliki kesadaran akan taat terhadap peraturan perusahaan. Seperti yang dikemukakan oleh (Pranitasari & Khotimah, 2021) disiplin kerja berperan penting sebagai sarana bagi manajer untuk membangun komunikasi dengan karyawan, mendorong perubahan perilaku positif, serta memperkuat kepatuhan terhadap peraturan dan norma sosial perusahaan. Disiplin tidak hanya berkaitan dengan ketepatan waktu atau mengikuti prosedur secara formal, melainkan juga bagaimana seseorang membangun kebiasaan kerja yang baik dan sikap profesional. Dengan adanya disiplin kerja yang tinggi, kinerja karyawan akan

meningkat sehingga dapat berkontribusi secara optimal terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Kedisiplinan memegang peranan penting dalam organisasi, karena tanpa adanya disiplin kerja yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, disiplin kerja menjadi salah satu faktor kunci dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi (Sinambela, 2019). Kedisiplinan sangat bermanfaat untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan para karyawan guna menunjang perubahan sikap para karyawan yang berdasarkan motivasi untuk berprestasi di dalam suatu organisasi (Hendra,dkk.,2018)

Employee engagement dan disiplin kerja menjadi faktor penting yang dapat membantu manajemen dalam meningkatkan kinerja karyawan. *Employee engagement* yang tinggi terhadap perusahaan dapat mendorong sikap disiplin dalam menjalankan tugas. Karyawan yang memiliki hubungan emosional dengan tempat kerja cenderung lebih bertanggung jawab dan patuh terhadap peraturan yang berlaku. Ketika kedisiplinan terjaga, efektivitas kerja juga meningkat, karena setiap tugas dilakukan dengan lebih teratur, fokus, dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Dengan demikian, *employee engagement* yang kuat dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih terstruktur dan disiplin, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan kinerja secara keseluruhan (Badrianto & Suwandi, 2023).

Kinerja yang optimal di berbagai sektor, termasuk industri otomotif, menjadi salah satu faktor pendukung dalam menghadapi tingginya permintaan masyarakat akan sarana transportasi yang praktis dan efisien. Sepeda motor telah menjadi sarana transportasi yang sangat dibutuhkan dan pilihan utama dalam kehidupan modern karena kepraktisannya, dengan biaya operasional yang lebih

terjangkau, serta efisiensi bahan bakar yang terus meningkat berkat kemajuan teknologi. Hal ini membuat penggunaannya meluas di berbagai kalangan. Tingginya penggunaan sepeda motor di Indonesia juga tercermin dari data penjualan domestik yang tercatat oleh Asosiasi Industri Sepeda Motor Indonesia (AISI) dalam periode Januari hingga Juni 2025, yang terlihat pada tabel 1. 1

Tabel 1. 1
Penjualan Sepeda Motor Domestik Januari – Juni 2025

Bulan	Penjualan Domestik (unit)
Januari	560.301
Februari	581.277
Meret	541.684
April	406.691
Mei	505.350
Juni	509.326
Total	3.104.629

Sumber : data dari Asosiasi Industri Sepeda Motor Indonesia (AISI), 2025

Berdasarkan data dari Asosiasi Industri Sepeda Motor Indonesia (AISI), total penjualan sepeda motor domestik di Indonesia selama periode Januari hingga Juni 2025 tercatat sebanyak 3.104.629 unit. Penjualan tertinggi terjadi pada bulan Februari sebesar 581.277 unit, sementara penurunan cukup signifikan terlihat pada bulan April dengan angka 406.691 unit. Meskipun sempat mengalami fluktuasi, angka ini mencerminkan bahwa sepeda motor tetap menjadi pilihan utama masyarakat sebagai sarana transportasi yang praktis, efisien, dan terjangkau serta untuk menunjang mobilitasnya. Stabilitas penjualan ini tidak hanya menggambarkan daya beli masyarakat, tetapi juga menunjukkan bahwa pasar otomotif di Indonesia masih menyimpan potensi besar untuk dikembangkan, termasuk di wilayah Bali dan khususnya Singaraja.

Salah satu perusahaan otomotif di Singaraja yakni PT Mertha Buana Motor Singaraja merupakan suatu perusahaan yang bergerak di bidang penjual alat transportasi sepeda motor, yang menjual sepeda motor merek Honda dan menyediakan layanan servis motor, beralamat di Jl. A. Yani 188 Banyuasri Buleleng. Berdasarkan hasil wawancara langsung dengan kepala cabang Bapak Made Mahayasa mengatakan bahwa PT Mertha Buana mempekerjakan 40 karyawan, yang terdiri dari beberapa bidang diantaranya sales, sparpert, dan mekanik. Bapak Mahayasa juga mengatakan terdapat kerumitan pada administrasi yang membuat karyawan kesulitan dalam menginput data konsumen yang diduga menjadi sebuah ancaman tersendiri bagi perusahaan. Kondisi ini menuntut karyawan untuk mampu beradaptasi dengan sistem kerja yang ada. Apabila karyawan belum sepenuhnya menyesuaikan diri, hal tersebut berpotensi menimbulkan hambatan terhadap kelancaran pelayanan maupun pencapaian kinerja perusahaan. Berdasarkan hal tersebut peneliti menggunakan pengukuran kinerja karyawan berdasarkan teori Yuwanda dan Pratiwi (2020) yang terdiri dari empat indikator yaitu kualitas, kuantitas, kemampuan dan pengetahuan.

Peneliti melakukan studi awal melalui *google form* berdasarkan indikator kinerja yang digunakan dari Yuwanda dan Pratiwi (2020) dengan 26 responden, dari hasil survey menunjukkan secara kualitas 56% karyawan mengaku belum selalu menyelesaikan pekerjaan dengan teliti, rapi, dan akurat, sedangkan 44% menyatakan sudah mampu. Dari sisi kuantitas, 61,5% menyatakan belum dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target waktu, sementara 38,5% sudah mampu melaksanakannya. Selanjutnya, dalam hal kemampuan menjalankan tugas, kondisi terlihat seimbang, di mana 50% responden menyatakan mampu menyesuaikan diri,

sementara 50% lainnya masih mengalami kesulitan. Sementara itu, pada pengetahuan, 53% karyawan menilai informasi dan prosedur kerja sudah jelas, namun 46,2% masih merasa belum memahami dengan baik. Dengan demikian, variasi kinerja yang ditunjukkan karyawan PT Mertha Buana Motor Singaraja menjadi dasar penting bagi peneliti untuk mengkaji lebih mendalam faktor-faktor apa saja yang diduga dapat memengaruhi kinerja karyawan. Perusahaan sangat mengutamakan target capaian karyawan sebagai bentuk keberhasilan suatu perusahaan.

Kinerja yang optimal menjadi hal yang krusial bagi perusahaan sebagai alat dalam mengukur keberhasilan dalam menjalankan suatu usaha. Hal tersebut sejalan dengan teori Pernyataan ini dipertegas oleh teori yang disampaikan oleh Rivai dan Basri (2017) Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar kerja, target sasaran yang telah ditentukan terlebih dahulu. Berdasarkan data yang diperoleh menunjukkan karyawan PT. Mertha Buana Motor tidak dapat mencapai standar kinerja atau realisasi capaian yang telah ditetapkan oleh perusahaan. hal ini terlihat pada capaian penjualan *sales*. Diketahui standar pencapaian penjualan sepeda motor pada bagian *sales* di PT Mertha Buana Motor Singaraja pada Tabel 1.2

Tabel 1. 2
Data Penjualan Sepeda Motor pada Bulan Maret PT. Mertha Buana Motor Singaraja 2025

No	Nama Karyawan	Unit Kerja	Standar Kinerja (Unit)	Capaian Realistis (Unit)	Kategori Kinerja
1	Gede Yudi Aryadi	<i>Sales</i>	12	15	Melebihi Standar

No	Nama Karyawan	Unit Kerja	Standar Kinerja (Unit)	Capaian Realistis (Unit)	Kategori Kinerja
2	Komang Agus Budiawan	<i>Sales</i>	12	10	Tidak Sesuai Standar
3	Komang Edi Suhastra	<i>Sales</i>	12	10	Tidak Sesuai Standar
4	Gede Adianta	<i>Sales</i>	12	8	Tidak Sesuai Standar
5	Agus Susnata	<i>Sales</i>	12	8	Tidak Sesuai Standar
6	Putu Aryawan	<i>Sales</i>	12	5	Tidak Sesuai Standar
7	Gede Suryawan	<i>Sales</i>	12	6	Tidak Sesuai Standar
8	Putu Astu	<i>Sales</i>	12	5	Tidak Sesuai Standar
9	Komang Suartana	<i>Sales</i>	12	10	Tidak Sesuai Standar
10	Wayan Dadiarta	<i>Sales</i>	12	5	Tidak Sesuai Standar
11	Kadek Sukata	<i>Sales</i>	12	8	Tidak Sesuai Standar

Sumber : PT Mertha Buana Singaraja, 2025

Berdasarkan Tabel 1.2 diketahui data penjualan pada bagian sales PT Mertha Buana Motor Singaraja tidak mencapai standar target yang telah ditetapkan oleh perusahaan, pada data diatas hanya menggunakan 11 *sales* sebagai sampel penjualan. pada tabel 1.2 yang sudah dipaparkan diatas, maka dapat diketahui bahwa hanya sebagian besar karyawan *sales* belum mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan, dari 11 karyawan hanya 1 yang dapat mencapai target dan 10 diantaranya belum mencapai target dengan variasi pencapaian 5 hingga 10 unit. Kondisi ini menunjukkan bahwa kuantitas kerja karyawan masih tergolong rendah, sebab output yang dihasilkan tidak sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Kemampuan kerja karyawan merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilan pencapaian hasil kerja, dimana keahlian menjual merupakan kemampuan yang harus dimiliki tenaga penjual untuk menciptakan proses penjualan yang berhasil (Pratama, 2019). Tidak hanya pada bagian *sales* saja yang menjadi perhatian, pada bagian mekanik juga terjadi ketidakmampuan

karyawan dalam mencapai target yang telah ditentukan perusahaan, hal tersebut terlihat pada tabel 1.3

Tabel 1. 3
Capaian Kinerja Mekanik pada PT Mertha Buana Motor Singaraja 2025

Bulan	Target Servis (Unit)	Realisasi Capaian (Unit)	Persentase Capaian (%)	Kategori
Januari	700	635	90,7	Belum Mencapai Target
Februari	700	537	76,7	Belum Mencapai Target
Maret	700	618	88,3	Belum Mencapai Target
April	700	603	86,1	Belum Mencapai Target
Mei	700	561	80,1	Belum Mencapai Target
Juni	700	612	87,4	Belum Mencapai Target
Juli	700	543	77,6	Belum Mencapai Target
Agustus	700	159	22,7	Belum Mencapai Target

Sumber : PT Mertha Buana Singaraja, 2025

Berdasarkan data pada Tabel 1.3, standar target capaian yang ditetapkan perusahaan yakni sebanyak 700 unit perbulan. terlihat bahwa capaian kinerja mekanik di PT Mertha Buana Motor Singaraja tahun 2025 belum mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan. Selama delapan bulan berturut-turut, realisasi capaian servis berada di bawah 100%, dengan rata-rata persentase hanya sekitar 76, 2 %. Hal tersebut terlihat pada realisasi capaian mekanik di bawah standar yang telah ditetapkan. Berdasarkan data di peroleh penurunan target capaian yang sangat rendah ditunjukkan pada bulan agustus dimana diperoleh capaian realisasi sebanyak 159 unit. Ketidaktercapaian target tersebut tidak hanya menggambarkan rendahnya hasil kerja secara kuantitatif, tetapi juga mengindikasikan adanya faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja, sebagaimana dijelaskan oleh Yuwanda dan Pratiwi (2020) melalui empat indikator utama, yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, kemampuan, dan pengetahuan. Apabila ditinjau dari indikator kuantitas kerja, capaian target servis yang belum terpenuhi menunjukkan bahwa jumlah pekerjaan

yang dapat diselesaikan oleh mekanik dalam periode tertentu masih berada di bawah harapan perusahaan. Hal ini dapat disebabkan oleh pembagian waktu kerja yang kurang efisien atau tingginya beban kerja yang tidak diimbangi dengan kemampuan teknis yang memadai. Dari sisi kualitas kerja, capaian kinerja yang belum optimal juga bisa dikaitkan dengan hasil servis yang belum sepenuhnya memenuhi standar perusahaan, misalnya dari segi ketelitian, kerapian, maupun kepuasan pelanggan setelah kendaraan diservis. Selanjutnya, indikator kemampuan menggambarkan kecakapan karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas teknis maupun nonteknis di tempat kerja.

Dalam konteks mekanik, kemampuan yang belum maksimal dalam mendiagnosis kerusakan kendaraan atau menggunakan peralatan servis dapat berpengaruh pada lamanya proses penyelesaian pekerjaan. Begitu pula pada aspek pengetahuan, apabila karyawan belum sepenuhnya memahami prosedur kerja, sistem pelayanan, atau perkembangan teknologi kendaraan, maka efektivitas kerja dapat menurun karena kurangnya pemahaman terhadap metode kerja yang efisien dan sesuai standar perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan, khususnya pada bagian mekanik, masih belum optimal dan memerlukan perhatian lebih dari pihak manajemen. Ketercapaian kinerja mekanik yang belum memenuhi target bukan hanya mencerminkan tantangan pada satu aspek pekerjaan, tetapi merupakan hasil dari keterkaitan antara kuantitas, kualitas, kemampuan, dan pengetahuan karyawan dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Kesenjangan antara hasil yang diharapkan dan realitas yang terjadi harus segera diatasi. Melalui perbaikan kinerja yang tepat, perusahaan dapat lebih mudah mencapai tujuan organisasinya dan menjaga stabilitas operasional di masa depan.

Pada saat wawancara awal yang dilakukan kepada bapak mahayasa juga menyampaikan rendahnya daftar kehadiran karyawan pada bulan maret. Kurangnya disiplin kerja karyawan diduga menjadi faktor berpengaruh langsung terhadap kinerja masing-masing karyawan. Kondisi tersebut berdampak pada menurunnya produktivitas serta tidak tercapainya sasaran kerja yang telah ditetapkan. Hal ini terlihat dari adanya ketidaktepatan waktu kehadiran, keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan, serta rendahnya kepatuhan terhadap prosedur kerja yang berlaku merupakan gejala penurunan disiplin yang perlu diperhatikan secara lebih mendalam. Disamping itu terdapat beberapa karyawan yang cukup disiplin dan mengikuti standar dan prosedur kerja perusahaan sehingga memperoleh hasil kerja yang baik. Data Absensi karyawan pada PT. Mertha Buana Motor Singaraja bulan maret 2025, yang digunakan dalam penelitian ini merupakan sebagian data karyawan yang dianggap mewakili kondisi absensi, sebagaimana terlihat pada Tabel 1.4

Tabel 1. 4
Tingkat Kehadiran Karyawam Bulan Maret 2025

No	Nama Karyawan	Standar Kerja	Jumlah Kehadiran	Presentase (%)	Keterangan
1	Gede Yudi Ariadi	26	17	65	Belum Tercapai
2	Agus Budiawan	26	18	69	Belum Tercapai
3	Komang Edi	26	23	88	Belum Tercapai
4	Gede Adianta	26	15	57	Belum Tercapai
5	Agus Susnata	26	17	65	Belum Tercapai
6	Putu Aryawan	26	28	107	Melebihi
7	Gede Suryawan	26	29	111	Melebihi
8	Putu Astu	26	13	50	Belum Tercapai
9	Komang Suartana	26	10	38	Belum Tercapai
10	Wayan Dadiarta	26	18	69	Belum Tercapai
11	Kadek Sukata	26	4	15	Belum Tercapai

Sumber : PT Mertha Buana Singaraja, 2025

Berdasarkan dari data diatas jumlah hari kerja yang direalisasikan oleh karyawan belum mencapai jumlah hari yang seharusnya dipenuhi, dari wawancara yang sudah dilakukan kepada kepala cabang Bapak Made Mahayasa, mengatakan bahwa standar kerja yang ditetapkan yaitu 26 hari kerja yang dimana maksimal standar kehadiran dari absensi 92%. Dari data tabel 1.4 diatas menunjukkan tingkat kehadiran karyawan yang belum mencapai standar kerja yang telah ditetapkan. Hanya 2 diantaranya yang melebihi standar kerja yang seharusnya. Perusahaan memberikan sanksi atas pelanggaran disiplin, mulai dari teguran lisan hingga pemotongan insentif dan evaluasi kerja bagi pelanggaran berulang, dengan tujuan meningkatkan kedisiplinan dan menjaga efektivitas kerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Badrianto & Suwandi, 2025) menunjukkan bahwa *employee engagement* dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, selain itu penelitian yang serupa dilakukan oleh (Anggarani dan Badrianto, 2023) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah sakit SMC. Penelitian serupa yang dilakukan (Widyaningrum & Sujana, 2025) menunjukkan pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, Selain itu hasil penelitian terdahulu menunjukkan adanya perbedaan temuan terkait pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Rahmadelena & Asmanita, (2020) di PT. Bukit Asam, Tbk Unit Dermaga Kertapati Palembang menemukan bahwa *Employee engagement* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun karyawan memiliki keterikatan emosional dengan pekerjaannya, hal tersebut tidak selalu berdampak langsung pada peningkatan kinerja mereka. Hasil penelitian yang sama

juga di temukan oleh Ferdiawan, dkk., (2024) menemukan bahwa *Employee engagement* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan jasa penumpang dan bongkar muat kargo.

Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Kosim, dkk., 2023), pada PT. Kharisma menemukan bahwa *Employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai pvalue sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,5 ($0,000 < 0,05$) Perbedaan temuan ini menciptakan kesenjangan penelitian yang menarik untuk dikaji lebih dalam, khususnya pada PT Mertha Buana motor singaraja untuk membuktikan bahwa apakah terdapat pengaruh yang signifikan atau malah sebaliknya.

Berdasarkan uraian yang sudah dipaparkan pada latar belakang diatas mengenai kinerja karyawan yang belum mencapai target yang telah ditetapkan, serta kesenjangan yang terjadi pada research gap, maka peneliti perlu melakukan penelitian yang mendalam dengan mengangkat sebuah judul “Pengaruh *Employee Engagement* dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mertha Buana Motor Singaraja”. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia, serta menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan, selain itu, hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan refrensi bagi penelitian selanjutnya yang membahas topik yang serupa.

1.2 Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dipaparkan di atas, maka dapat diidentifikasi permasalahan penelitian yang terjadi pada PT. Merta Buana Motor diantaranya sebagai berikut.

1. Kinerja karyawan pada PT. Mertha Buana Motor Singaraja belum optimal, yang ditunjukkan dengan tidak tercapainya target kerja pada bagian sales dan mekanik.
2. Berdasarkan hasil studi awal, kinerja karyawan PT. Mertha Buana Motor Singaraja belum optimal, yang terlihat dari masih rendahnya kualitas dan kuantitas kerja, serta belum maksimalnya kemampuan dan pemahaman karyawan terhadap tugas dan prosedur kerja.
3. Tingkat disiplin kerja masih tergolong rendah, hal tersebut terlihat pada rendahnya kehadiran karyawan yang diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
4. Terdapat kesenjangan hasil penelitian mengenai *Employee engagement* terhadap kinerja karyawan masih menunjukkan ketidakkonsistenan. Beberapa studi menemukan pengaruh positif yang signifikan, sementara lainnya tidak melihat hubungan yang signifikan. Perbedaan ini mengindikasikan adanya faktor lain yang memengaruhi, sehingga diperlukan penelitian lebih lanjut untuk memperjelas hubungan antara *Employee engagement* dan kinerja karyawan.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah diatas, maka peneliti membatasi permasalahan dalam penelitian agar pembahasan tidak keluar dari maksud dan tujuan penelitian serta membatasi variabel penelitian yang hanya memfokuskan pada permasalahan mengenai variabel *Employee engagement* dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mertha Buana Motor Singaraja.

1.4 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka dapat dirumuskan masalah penelitian ini sebagai berikut.

1. Apakah *Employee engagement* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Mertha Buana Singaraja?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Mertha Buana Singaraja?
3. Apakah *Employee engagement* dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mertha Buana Singaraja?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui.

1. Pengaruh *Employee engagement* secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Mertha Buana Singaraja
2. Pengaruh disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Mertha Buana Singaraja
3. Pengaruh *Employee engagement* dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Mertha Buana Singaraja.

1.6 Manfaat Hasil Penelitian

Adapun hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan wawasan dan kontribusi terhadap manfaat teoritis dan praktis diantaranya sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan ilmu pengetahuan dan wawasan yang lebih luas serta dapat dijadikan pedoman secara teoritis untuk mengembangkan ilmu pengetahuan dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya permasalahan mengenai *Employee engagement* dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mertha Buana Singaraja.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Secara praktis penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan yang lebih luas dan mampu memberikan kontribusi untuk menentukan kebijakan mengenai *employee engagement* dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Mertha Buana Singaraja.

b. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi sebuah wadah untuk dapat mengaplikasikan teori-teori yang sudah dipelajari selama kuliah, sehingga tidak hanya bermanfaat bagi masyarakat, tetapi juga memperluas pemahaman tentang bagaimana *employee engagement* dan disiplin kerja yang dapat memengaruhi kinerja karyawan di PT Buana Mertha Singaraja.

c. Bagi Universitas Pendidikan Ganesha

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan, memperkaya referensi akademik di lingkungan kampus Universitas Pendidikan Ganesha.