

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan salah satu asset terpenting bagi organisasi karena bagaimanapun juga kemajuan dan keberhasilan suatu organisasi tidak lepas dari peran dan kemampuan sumber daya manusia yang baik. Sumber daya manusia merupakan bagian penting yang berperan dalam pembinaan tenaga kerja yang potensi. Sumber daya manusia inilah yang pada akhirnya menjadi faktor utama bagi keberhasilan suatu perusahaan (Hasibuan, 2017:5).

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentuan terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan itu tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki organisasi begitu canggihnya. Alat-alat canggih yang dimiliki organisasi tidak ada manfaatnya (Edison dkk, 2016:2). Dalam bekerja, setiap sumber daya manusia harus memiliki profesionalisme karena di dalam profesionalisme mengandung kemampuan dalam melakukan pekerjaan serta memiliki kualitas dan mutu yang tinggi adanya keinginan memacu misi dalam kemajuan untuk mengembangkan karirnya dan instansi. Tidak hanya profesionalisme kerja yang dibutuhkan setiap sumber daya manusia dalam bekerja, akan tetapi pemberian pelatihan yang baik serta

disiplin kerja yang tinggi juga merupakan modal penting sumber daya manusia dalam bekerja demi mencapai tujuan organisasi.

Disinilah diperlukan profesionalisme kerja, pelatihan, dan disiplin kerja yang berperan dalam organisasi di berbagai tingkatan manajemen untuk menggerakkan sumber daya manusia yang ada secara rasional agar kinerja mencapai tujuan dan sasaran yang ingin dicapai. Menurut Wirjayanti (2014:4) faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu profesionalisme kerja, pelatihan dan disiplin kerja sebagaimana merupakan suatu bagian yang sangat penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. (Kusuma, 2019:50).

Dalam hal ini PT. Agung Toyota sipin Jambi sebagai salah satu dialer resmi untuk kendaraan bermerek Toyota dituntut untuk tidak hanya memasarkan mobil saja guna memenuhi dan melayani kebutuhan lainnya yang berhubungan dengan pemasaran kendaraan merek Toyota seperti pusat perbengkelan dan pusat suku cadang. Hal ini diperlukan guna melayani kegiatan purna jual dalam rangka pengembangan pelayanan kepada pembeli (PT. Agung Toyota Sipin Jambi Tahun 2025).

Aktivitas dan kegiatan yang dilakukan oleh PT. Agung Toyota Sipin Jambi adalah:

1. Show room penjualan kendaraan bermotor merek Toyota
2. Penjualan suku cadang/*spare part*
3. Pusat perbengkelan untuk tempat servis dan perbaikan bagi segala jenis kendaraan merek Toyota yang dilengkapi dengan peralatan canggih.

Dengan demikian maka pihak PT. Agung Toyota Sipin Jambi dapat lebih baik melayani para konsumen kendaraan merek Toyota (PT. Agung Toyota Sipin Jambi Tahun 2025).

Adapun jumlah karyawan pada PT. Agung Toyota Sipin Jambi periode 2020-2024 sebagai berikut :

Tabel 1.1
Jumlah Karyawan pada PT. Agung Toyota Sipin Jambi
Periode 2020-2024

No	Bagian Pekerja	2020 (Orang)	2021 (Orang)	2022 (Orang)	2023 (Orang)	2024 (Orang)
1.	Branch Manager	1	1	1	1	1
2.	Supervisor Administrasi	1	1	1	1	1
3.	Supervisor Penjualan	1	1	1	1	1
4.	Supervisor Spare part & Modifikasi	1	1	1	1	1
5.	Supervisor Bengkel	1	1	1	1	1
6.	Customer Relation Coordinator	3	2	3	3	3
7.	Finance & Accounting	2	2	2	2	2
8.	Staf Administasi	3	2	2	3	3
9.	Sales Otomotif	8	7	8	9	9
10.	Mekanik	5	5	4	6	7
11.	General Afair	3	2	2	3	3
12.	Cashier	2	2	2	2	2
13.	OB	3	3	3	3	3
14.	Security	2	2	3	3	3
Jumlah Karyawan		36	32	34	39	40
Perkembangan (%)		-	(11,11)	6,25	14,71	2,56

Sumber : PT. Agung Toyota Sipin Jambi Tahun 2025

Berdasarkan tabel di atas, perkembangan jumlah karyawan pada PT. Agung Toyota Sipin Jambi mengalami fluktuasi cenderung meningkat setiap tahunnya. Pada tahun 2020 jumlah karyawan yaitu 36 orang, pada tahun 2021 jumlah karyawan mengalami penurunan menjadi 32 orang atau sebesar -11,11%, pada tahun 2022 jumlah karyawan mengalami

peningkatan sebesar 6,25%, pada tahun 2023 jumlah karyawan mengalami peningkatan sebesar 14,71% dan pada tahun 2024 jumlah karyawan mengalami peningkatan sebesar 2,56%.

Sejalan dengan meningkatnya jumlah karyawan pada PT. Agung Toyota Sipin Jambi, dimana profesionalisme kerja karyawan, pelatihan, dan disiplin kerja perlu ditingkatkan. Untuk menciptakan karyawan dengan kinerja yang baik, maka perlu adanya profesionalisme kerja karyawan yang tinggi, pelatihan yang baik, dan disiplin kerja karyawan yang tinggi untuk mencapai suatu hasil yang optimal.

Pentingnya profesionalisme kerja didalam perusahaan dimana profesionalisme menurut Sedarmayanti (2010: 96) adalah pilar yang akan menempatkan parameter kecakapan karyawan dalam bekerja secara baik. Ukuran profesionalisme adalah pengalaman kerja, penempatan kerja, serta pendidikan karyawan. Profesionalisme kerja karyawan sangat ditentukan oleh tingkat kemampuan karyawan yang tercermin dalam perilaku sehari-hari. Hal tersebut harus mengacu kepada potensi karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diembannya. Setiap karyawan profesional berpegang teguh pada nilai moral yang mengarahkan dan mendasari perbuatan luhur (Wirjayanti, 2014:49).

Adapun profesionalisme kerja karyawan dapat dilihat dari data latar belakang pendidikan karyawan, pengalaman kerja karyawan dan penempatan kerja karyawan pada PT. Agung Toyota Sipin Jambi Tahun 2020 – 2024 sebagai berikut :

Tabel 1.2
Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Penempatan Kerja Karyawan
pada PT. Agung Toyota Sipin Jambi
Tahun 2020-2024

Tahun	Latar Belakang Pendidikan				Pengalaman Kerja Karyawan (Tahun)				Penempatan Kerja	
	SMA/SMK	D3	S1	S2	0-2	2-5	5-10	>10	S (Orang)	KS (Orang)
2020	8	6	19	3	4	6	7	19	28	8
2021	6	5	18	3	3	4	7	18	25	7
2022	7	5	19	3	5	4	7	18	27	7
2023	8	8	19	4	6	6	8	19	30	9
2024	9	8	19	4	6	7	8	19	31	9

Sumber : PT. Agung Toyota Sipin Jambi Tahun 2025

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa profesionalisme kerja karyawan belum optimal pada PT. Agung Toyota Sipin Jambi dimana masih ada karyawan yang kurang sesuai antara penempatan yang ia emban dengan pendidikan dan pengalaman kerja yang ia miliki dengan ketentuan PT. Agung Toyota Sipin Jambi.

Pelatihan kerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan perusahaan atau instansi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Cara cepat yang dapat dilakukan dalam upaya peningkatan kinerja karyawan yaitu dengan melalui sistem pelatihan yang diterapkan dengan harapan karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan bertanggung jawab atas pekerjaannya sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan. Pelatihan adalah bagian dari pendidikan menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relatif singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek dari pada teori. Menurut Mangkunegara (2011:44) mengemukakan bahwa pelatihan merupakan suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan

terorganisasi, karyawan non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan yang terbatas. merupakan suatu pegangan yang penting dalam rangka pelaksanaan suatu kegiatan pelatihan. Disamping itu pelaksanaan program pelatihan perlu dievaluasi untuk memastikan apakah tujuan-tujuan yang telah ditetapkan telah tercapai ataukah tidak.

Adapun pelatihan karyawan pada PT. Agung Toyota Sipin Jambi periode 2020-2024 sebagai berikut .:

Tabel 1.3
Pelatihan Kerja Karyawan pada PT. Agung Toyota Sipin Jambi
Tahun 2020-2024

Tahun	Jenis Pelatihan	Kebutuhan (Orang)	Jumlah yang Mengikuti (Orang)	%
2020	- Memahami Strategis & Pemasaran Rencana Penjualan	9	8	88,88
	- Pelatihan tim	30	28	93,33
	- Automotive Service Excellence	5	5	100
2021	- Latihan Memetakan Kinerja Brand di Area perusahaan	18	18	100
	- Pelatihan communication skills dan Promosi yang Efektif	9	8	88,88
	- Automotive Technology Training, and Vehicle Repair.	5	5	100
2022	- Strategi Pengembangan Pemasaran & Rencana Penjualan	14	12	85,71
	- Training Improves Sales Conversion Rate	9	9	100
2023	- Sales People Retain Only 10% of Sales Training Lessons	15	13	86,66
	- ROI of Sales Training	17	16	94,12
2024	- Training Leads to Improved Employee Retention	33	31	93,94
	- Improved Customer Loyalty	19	19	100

Sumber : PT. Agung Toyota Sipin Jambi Tahun 2025

Berdasarkan tabel pelatihan karyawan PT. Agung Toyota Sipin Jambi diatas, dimana masih ada karyawan PT. Agung Toyota Sipin Jambi yang tidak mengikuti pelatihan setiap tahunnya. Dapat disimpulkan pelatihan pada karyawan PT. Agung Toyota Sipin Jambi belum optimal. Dimana masih ada karyawan yang tidak mengikuti pelatihan sehingga masih ada yang belum mencapai persentase 100%.

Menurut Chan dalam Priansa (2014:175) pelatihan merupakan pembelajaran yang disediakan dalam rangka meningkatkan kinerja terkait dengan pekerjaan saat ini. Sedangkan Menurut Andrew dalam Mangkunegara (2011:44) mengemukakan bahwa pelatihan merupakan suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, karyawan *non manajerial* mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan yang terbatas. merupakan suatu pegangan yang penting dalam rangka pelaksanaan suatu kegiatan pelatihan.

Disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri tiap karyawan. Kesadaran karyawan diperlukan dengan mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan. Selain itu dealer sendiri harus mengusahakan agar peraturan itu bersifat jelas, mudah dipahami dan berlaku bagi semua karyawan. Mangkuprawira (2017:122) mengemukakan bahwa kedisiplinan merupakan sifat seorang karyawan yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu. Disiplin kerja pada karyawan PT. Agung Toyota Sipin Jambi diketahui dari absensi karyawan.

Adapun absensi karyawan pada PT. Agung Toyota Sipin Jambi dari tahun 2020-2024 sebagai berikut :

Tabel 1.4
Absensi Pegawai PT. Agung Toyota Sipin Jambi
Tahun 2020-2024

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Hadir (Hari)	Indisiplinan (Kali)						Persentase Indisipliner (%)
				Izin	Cuti	Alpa	Terlambat Masuk	Pulang Cepat	Total	
2020	36	345	12.420	43	37	38	61	56	235	1,89
2021	32	346	11.072	55	41	24	53	41	214	1,93
2022	34	343	11.662	46	32	29	73	59	239	2,05
2023	39	345	13.455	61	49	31	48	65	254	1,88
2024	40	340	13.600	58	53	36	61	63	271	1,99

Sumber : PT. Agung Toyota Sipin Jambi Tahun 2025

Berdasarkan tabel diatas persentase indisipliner karyawan PT. Agung Toyota Sipin Jambi dalam lima tahun terakhir mengalami fluktuasi. Persentase indisipliner karyawan tertinggi pada PT. Agung Toyota Sipin Jambi yaitu pada tahun 2022 sebesar 2,05%. Dimana menurut Sutrisno (2013:88) bahwa disiplin kerja sangat diperlukan untuk menunjang kelancaran segala aktivitas organisasi agar tujuan organisasi dapat dicapai secara maksimal. Disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dimana semakin tinggi disiplin kerja pegawai maka semakin tinggi pula kinerja karyawan pada PT. Agung Toyota Sipin Jambi. Dimana menurut Edison (2019:181) mendefenisikan “kinerja merupakan keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya”.

Berikut data pelaksanaan program kerja dan kegiatan karyawan pada PT. Agung Toyota Sipin Jambi Tahun 2020-2024

sebagai berikut :

Tabel 1.5
Rekapitulasi Pelaksanaan Program Kerja dan Kegiatan Karyawan pada PT. Agung Toyota Sipin Jambi
Tahun 2020-2024

Program Kerja	2020			2021			2022			2023			2024		
	Target (Orang)	Realisasi (Orang)	(%)												
Penjualan mobil merek Toyota	3.896	3.171	81,39	4.048	3.789	93,60	4.562	4.726	103,6	4.562	4.121	90,33	4.608	4.046	87,80
Penjualan suku cadang/spare part mobil merek Toyota	1.146	978	85,34	1.178	1.209	102,6	1.225	1.076	87,83	1.322	1.108	83,81	1.415	1.384	97,80
Pelayanan bengkel resmi segala jenis kendaraan merek Toyota	4.978	4.489	90,17	5.127	4.752	92,68	5.185	4.636	89,41	5.243	4.791	91,37	5.348	4.873	91,12

Sumber: PT. Agung Toyota Sipin Jambi Tahun 2025

Berdasarkan tabel di atas, data pelaksanaan program kerja dan kegiatan karyawan pada PT. Agung Toyota Sipin Jambi dari Tahun 2020 sampai tahun 2024 masih ada yang belum mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan. Kinerja menurut Edison dkk, (2016:188) adalah kegiatan yang ditakar selama beberapa waktu berdasarkan keputusan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Berdasarkan keterangan diatas maka penulis tertarik untuk meneliti PT. Agung Toyota Sipin Jambi. Hasil penelitian ini dituangkan dalam bentuk tulisan dengan judul **“Pengaruh Profesionalisme Kerja, Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Agung Toyota Sipin Jambi”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas dimana penulis dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Profesionalisme kerja karyawan belum optimal pada PT. Agung Toyota Sipin Jambi dimana masih ada karyawan yang kurang sesuai antara penempatan yang ia emban dengan pendidikan dan pengalaman kerja yang ia miliki dengan ketentuan PT. Agung Toyota Sipin Jambi.
2. Masih ada karyawan PT. Agung Toyota Sipin Jambi yang tidak mengikuti pelatihan setiap tahunnya.
3. Persentase indisipliner karyawan PT. Agung Toyota Sipin Jambi dalam lima tahun terakhir mengalami fluktuasi. Persentase indisipliner

karyawan tertinggi pada PT. Agung Toyota Sipin Jambi yaitu pada tahun 2022 sebesar 2,05%.

4. Pelaksanaan program kerja dan kegiatan karyawan pada PT. Agung Toyota Sipin Jambi dari Tahun 2020 sampai tahun 2024 masih ada yang belum mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas rumusan masalah yang diambil adalah :

1. Bagaimana gambaran profesionalisme kerja, pelatihan, disiplin kerja dan kinerja karyawan pada PT. Agung Toyota Sipin Jambi?
2. Bagaimana pengaruh profesionalisme kerja, pelatihan dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Agung Toyota Sipin Jambi?
3. Bagaimana pengaruh profesionalisme kerja, pelatihan dan disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Agung Toyota Sipin Jambi?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, dapat diketahui bahwa tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan profesionalisme kerja, pelatihan, disiplin kerja dan kinerja karyawan pada PT. Agung Toyota Sipin Jambi.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh profesionalisme kerja, pelatihan dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Agung Toyota Sipin Jambi.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh profesionalisme kerja, pelatihan dan disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Agung Toyota Sipin Jambi.

1.5 Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian diatas, maka manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat Praktis

1. Memberikan tambahan ilmu pengetahuan dan wawasan serta tambahan pengalaman kepada penulis dalam penerapan sebagian kecil dari teori yang telah didapat ketika mengikuti perkuliahan dengan realita dilapangan tentang manajemen sumber daya manusia.
2. Memberikan kontribusi berupa masukan bermanfaat untuk membantu perusahaan dalam mengambil tindakan atau langkah selanjutnya.

2. Manfaat Teoritis

Selain manfaat praktis yang telah dikemukakan diatas, penelitian ini juga memiliki manfaat teoritis yaitu dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi peneliti yang ingin melakukan penelitian pada masa yang akan datang.