

BAB 1

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Manajemen sumber daya manusia (SDM) sangatlah penting bagi perusahaan atau instansi (Hasibuan, 2016). Menurut Mangkunegara(2016)kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. SDM memiliki elemen yang penting dalamtercapainya tujuan atau instansi memerlukan SDM yang kompeten.Perusahaan memiliki manajemen dan karyawanyang penting diperhatikan untuk meningkatkan mutu demi keberlangsungan jalanya organisasi dengan jadwal yang telah ditetapkan.Kedua elemen tersebut tidak dapat dipisahkan.Jika manajemen bagus dan kinerja karyawan juga bagus maka tercapailah tujuan perusahaan karena karyawan merupakan aset yang sangat berharga dan penting dalam tercapainya tujuan perusahaan (Syafрина, 2017).

Salah satu nilai lebih SDM yang perlu diperhatikan oleh organisasi yaitu kinerja karyawan. Menurut Edison (2016) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Organisasi menginginkan kinerja karyawan yang optimal untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan tujuan sebuah organisasi. Di sisi lain karyawan berkepentingan mengembangkan tingkat kualitas kerja semakin meningkat dan baik. Untuk memenuhi kedua keinginan tersebut, maka dibutuhkan sistem manajemen kinerja yang baik (Bangun, 2018).

Peneliti mengamati sebuah fenomena yang terkait dengan kinerja karyawan PT Kurnia Illahi di Jambi. Beberapa karyawan ditemukan tidak mencapai target kerja sebagaimana yang ditetapkan tiap bulan oleh manajemen, beberapa karyawan masih melakukan kesalahan dalam bekerja sehingga sering mendapat evaluasi dari pihak manajemen untuk memperbaiki kesalahan dalam bekerja pada pekerjaan mendatang dan beberapa karyawan juga ditemui mengalami kesulitan jika harus dipekerjakan dalam sebuah tim. Kondisi tersebut menunjukkan adanya beberapa permasalahan berkaitan dengan kinerja karyawan di PT Kurnia Illahi.

Adapun salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada suatu perusahaan atau organisasi, yaitu disiplin kerja (Octaviani dan Pricilla (2020)). Menurut Rivai (2015), disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Karena tanpa adanya disiplin, maka segala kegiatan yang akan dilakukan akan mendatangkan hasil yang kurang memuaskan tidak sesuai yang diinginkan. Hal ini dapat mengakibatkan kurangnya pencapaian sasaran dan tujuan organisasi atau perusahaan serta dapat juga menghambat lajunya program atau jalannya perusahaan yang telah dibuat (Yulianti, 2016).

Peneliti mengamati sebuah fenomena yang terkait dengan kedisiplinan karyawan di PT Kurnia Illahi yang terletak di Jambi. Kondisi yang terjadi di PT. Kurnia Illahi adalah beberapa kali terlihat karyawan tidak bertugas pada waktu jam kerja, beberapa karyawan merasakan kelelahan, kebosanan, dan kejenuhan dalam bekerja. Masih ada karyawan yang meninggalkan kantor pada waktu jam kerja hanya untuk menonton TV, mengobrol yang tidak berkaitan dengan

pekerjaan dan hanya untuk merokok. Hal ini mengindikasikan kedisiplinan rendah di kalangan karyawan PT Karunia Illahi.

Kedisiplinan kerja merupakan suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan (Rivai, 2015). Kedisiplinan kerja juga dapat mencerminkan bagaimana suatu individu menyelesaikan tugas yang telah di berikan kepadanya dengan tepat waktu, dan juga selalu menaati aturan yang telah dalam perusahaan. Kedisiplinan kerja ataupun aturan yang telah di tetapkan oleh perusahaan apabila selalu di taati seluruh individu yang ada di perusahaan tentunya akan memberikan pengaruh yang positif bagi sebuah perusahaan, akan tetapi apabila kedisiplinan kerja yang telah ditetapkan dalam sebuah organisasi atau perusahaan tidak dapat ditaati maka akan memberikan pengaruh yang negatif bagi perusahaan. Penelitian terkait dengan pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja banyak ditemukan dalam literatur. Sebagian besar membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja, seperti penelitian yang dilakukan oleh Syarina (2017); Yulianti (2016); Handayani dan Soliha (2020); Wahyudi (2019); Octaviani dan Pricilla (2020).

Hasil yang berbeda ditunjukkan dalam penelitian yang dilakukan oleh Munir dkk. (2020) yang menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja belum tentu meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini berarti masih ada gap penelitian terkait pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan, seperti terangkum dalam tabel di bawah ini.

Tabel 1.1

Research Gap Pengaruh Kedisiplinan dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

No	Peneliti	Hasil Penelitian	Gap Riset
1.	Syafrina (2017)	Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru.	Terdapat kesimpangsiuran hasil penelitian terdahulu antara kedisiplinan kerja dengan kinerja karyawan.
2.	Yuliyanti (2016)	Kedisiplinan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor BP3AKB Kabupaten Boyolali,	
3.	Handayani dan Soliha (2020)	Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Gunung Agung Tangerang Selatan	
4.	Wahyudi (2019)	Kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BCA Syariah cabang Mangga Dua	
5.	Octaviani dan Pricilla (2020)	Kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Karyawan pada PT. Pertama Logistics Service	
6	Munir dkk. (2020)	Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN Kabupaten Soppeng	

Selain faktor kedisiplinan, berhasilnya pencapaian kerja tidak terlepas dari kompetensi karyawan. Menurut Dessler (2017), kompetensi adalah karakteristik pribadi yang dapat ditunjukkan seperti pengetahuan, keterampilan dan perilaku pribadi seperti kepemimpinan. Sedangkan menurut Wibowo (2016) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk menyelesaikan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta dukungan oleh sikap kerja dan dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dari uraian di atas terlihat bahwa suatu organisasi bisa berjalan sesuai yang di inginkan harus memiliki

kedisiplinan, kompetensi dan kinerja karyawan baik untuk mendukung lajunya kegiatan organisasi.

Peneliti mengamati sebuah fenomena yang terkait dengan kompetensi karyawan di PT Kurnia Illahi yang terletak di Jambi. Kondisi yang terjadi di PT. Kurnia Illahi adalah beberapa karyawan belum dapat memaksimalkan penggunaan alat yang disediakan perusahaan dalam bekerja, beberapa karyawan juga belum terampil dalam menyelesaikan tugas pekerjaan sehingga membutuhkan waktu yang lama dalam menyelesaikan pekerjaan yang berdampak pada beberapa kali mengalami keterlambatan dalam menyelesaikan kerja. Selain itu, beberapa pekerjaan tidak mampu diselesaikan dengan benar oleh karyawan. Kondisi tersebut menunjukkan adanya fenomena rendahnya kompetensi karyawan PT. Kurnia Illahi.

Menurut Wibowo (2016) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk menyelesaikan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta dukungan oleh sikap kerja dan dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dalam sebuah perusahaan seorang karyawan tentu memiliki tugas tersendiri yang telah di berikan oleh perusahaan. Tentunya seorang karyawan harus melaksanakan tugasnya dan menyelesaikan dengan baik, untuk menyelesaikan tugas yang telah di berikan dengan baik maka seorang individu harus memiliki keterampilan dan pengetahuan mengenai tugas yang akan diselesaikan. Penelitian terkait dengan pengaruh kompetensi terhadap kinerja banyak ditemukan dalam literatur. Sebagian besar membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja, seperti penelitian yang dilakukan oleh Sunarto, Qurbani, Virby (2020); Hardiani, dan Prasetya (2018); Ratnasari (2016); Manik, dan Syafrina (2018).

Hasil yang berbeda ditunjukkan dalam penelitian yang dilakukan oleh Cesilia, Tewel, dan Tulung (2018) yang menunjukkan bahwa kompetensi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti masih ada gap penelitian terkait pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan, seperti terangkum dalam tabel di bawah ini.

Tabel 1.2

Research Gap Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

No.	Peneliti	Hasil Penelitian	Gap Riset
1.	Sunarto, Qurbani, Virby (2020)	Kompetensi dan Diklat secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT Anugrah Bersama Sejahtera Depok	Terdapat kesimpangsiuran hasil penelitian terdahulu antara kompensasi dengan kinerja karyawan.
2.	Hardiani, dan Prasetya (2018)	Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.	
3.	Tjahyanti dan Chairunnisa (2020)	Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan tetap pada Human Resources and Facility Management Directorate pada PT Gramedia Asri Media Kantor Pusat Jakarta	
4.	Manik, dan Syafrina (2018)	Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau.	
5.	Cesilia, Tewel, dan Tulung (2017)	Kompetensi, secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Manado, sehingga hipotesis yang menyatakan diduga Kompetensi,	

No.	Peneliti	Hasil Penelitian	Gap Riset
		secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Manado ditolak.	

Dari kedua tabel di atas, terdapat fenomena beberapa permasalahan yang masih ditemui mengenai kinerja karyawan, sementara itu terdapat fenomena bahwa kedisiplinan dan kompetensi kerja karyawan masih rendah. Berdasarkan *research gap*, peneliti menemukan kesimpangsiuran bahwa kedisiplinan dan kompetensi tidak selalu berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan perbedaan hasil penelitian sebelumnya, penulis tertarik untuk meneliti dengan judul **“Pengaruh Kedisiplinan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan”**.

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian di atas penulis memaparkan beberapa permasalahan dalam penelitian ini, diantaranya:

1. Apakah ada pengaruh kedisiplinan kerja terhadap kinerja?
2. Apakah ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan?

C. TUJUAN PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk ;

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan?
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan?

D. MANFAAT

1. Manfaat Pada Bidang Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berguna dalam memberikan bahan yang bermanfaat bagi ilmu pengetahuan pada bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu : kedisiplinan kerja, kompetensi, dan kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Dari penelitian ini, sebagai referensi dalam melakukan penelitian yang sama terkait dengan kedisiplinan dan kompetensi. diharapkan dapat menjadi sumbangan yang baik dalam melakukan pembenahan terhadap persoalan yang ada, serta untuk meningkatkan kinerja karyawannya dimasa mendatang berdasarkan pada variabel, kedisiplinan kerja, dan kinerja karyawan.