

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan selalu menginginkan SDM yang dapat bekerja secara efektif dan efisien supaya tujuan perusahaan dapat terlaksana, sehingga perusahaan harus memiliki beragam cara agar dapat mengetahui dan memanfaatkan potensi SDM yang dimiliki oleh setiap karyawan (Dwiyanti Ayu, 2019).

Kinerja atau dapat dikatakan prestasi kerja ialah hasil yang telah diraih oleh seorang karyawan dalam mengerjakan setiap pekerjaannya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya berdasarkan pengalaman, keterampilan serta standar waktu dan kriteria yang telah ditentukan (Pramukty & Faeni, 2022).

Salah satu komponen yang berpengaruh ialah kompetensi. Kompetensi merupakan kemampuan dalam melaksanakan peran serta tugas dalam perusahaan yang dapat dinilai, sehingga dapat mengetahui kualitas kinerja yang diinginkan (Masinde et al., 2019). Salah satu cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kompetensi karyawan ialah melalui pengembangan karyawan yakni dengan pelatihan. Pengembangan karyawan ini sangatlah penting karena dapat membantu meningkatkan kemampuan serta keterampilan (*skill*) yang dimiliki oleh karyawan. (Supardi, 2019).

Selain kompetensi, motivasi juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi ialah salah satu aspek penting dalam mendukung seorang karyawan untuk melakukan suatu pekerjaan. Pemberian motivasi ialah hal yang paling utama dalam tiap perusahaan, karena motivasi merupakan dorongan atau kemauan yang

menyebabkan seseorang melakukan sesuatu. jika karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi maka akan dapat mendukung karyawan tersebut untuk melakukan suatu pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya (Faeni et al., 2023).

Pemberian motivasi kerja baik secara internal maupun eksternal yang semakin efektif akan mendukung karyawan dalam melakukan tugasnya akan semakin meningkat dan produktif (Bakti & Hartono, 2020). Motivasi ini mampu mengarahkan keahlian serta kemampuan manusia untuk dapat berkontribusi secara produktif, sehingga dapat mencapai serta mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan (Mauludin, 2018).

Disiplin kerja pada hakikatnya berpengaruh tinggi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Disiplin kerja yang maksimal harus terus dijaga, bahkan perlu ditingkatkan agar lebih maksimal. Disiplin kerja ialah perilaku seseorang yang mengikuti kebijakan perusahaan yakni berupa aturan serta tata tertib. Melalui disiplin kerja ini dapat menilai kinerja karyawan baik atau tidak dalam mengerjakan pekerjaannya (Handayani et al., 2023)

Disiplin kerja yang tinggi dapat mencerminkan tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diberikan, serta disiplin kerja merupakan kunci keberhasilan dan kesuksesan bagi perusahaan untuk mencapai suatu tujuan (Pramukty & Faeni, 2022). Seorang karyawan harus mengetahui pentingnya memiliki disiplin kerja yang baik, karena akan memberikan manfaat yang berguna baik bagi perusahaan maupun karyawan itu sendiri (Adi Wibowo et al., 2023).

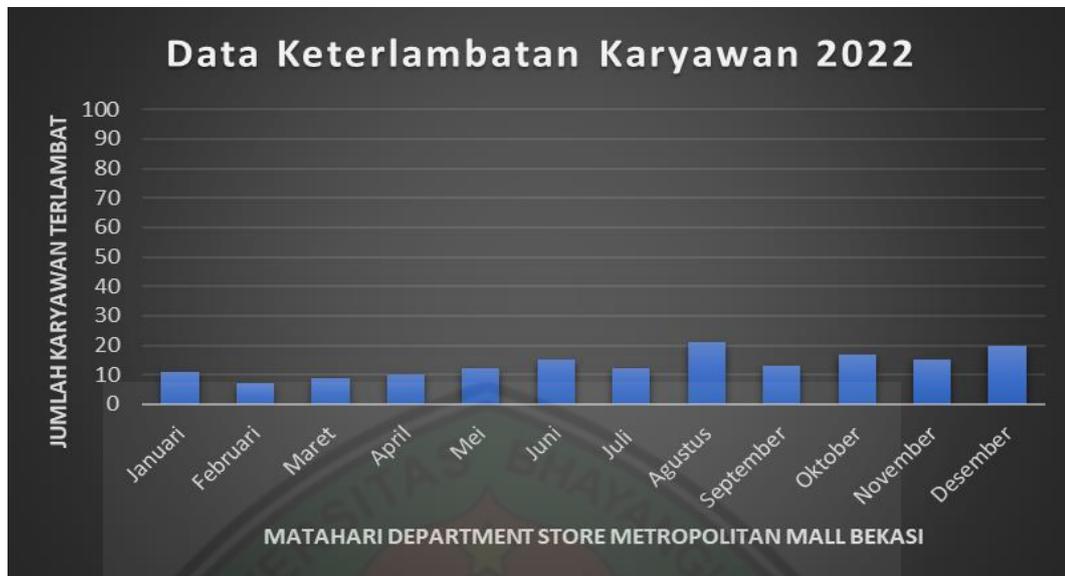
Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti dan juga informasi yang diperoleh melalui wawancara dengan karyawan Matahari Metropolitan Mall

Bekasi, peneliti menemukan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan kinerja karyawan, salah satunya ialah kompetensi. Adapun fenomena yang terjadi yang berkaitan dengan kompetensi ialah minimnya kompetensi yang dimiliki oleh karyawan seperti pengetahuan, pengalaman, keterampilan (*skill*) yang mengharuskan karyawan tersebut untuk bertanya kepada karyawan senior agar mendapatkan pengetahuan, pengalaman serta keterampilan (*skill*) yang lebih, sehingga perlu adanya program pelatihan kerja khusus untuk karyawan untuk meningkatkan kompetensi setiap karyawan yang sesuai dengan SOP (*Standard Operating Procedure*) perusahaan.

Tidak hanya kompetensi, motivasi juga merupakan salah faktor dalam meningkatkan kinerja karyawan. Adapun fenomena yang terjadi yang berkaitan dengan motivasi ialah kurangnya apresiasi yang diberikan oleh atasan kepada karyawan, sehingga membuat karyawan tersebut cenderung kurang maksimal dalam melakukan pekerjaannya karena minimnya motivasi yang diberikan. Serta karyawan merasa bahwa balas jasa (gaji/upah) yang diberikan juga tidak sesuai dengan pekerjaan yang telah mereka lakukan menyadari bahwa mereka bekerja mengejar target penjualan.

Selain kompetensi dan motivasi, disiplin kerja juga memberikan pengaruh dalam peningkatan kinerja karyawan. Adapun fenomena yang terjadi yang berkaitan dengan disiplin kerja ialah keterlambatan karyawan.

Gambar 1.1 Data Keterlambatan, Tahun 2022



Sumber: Matahari Department Store Metropolitan Mall Bekasi

Berdasarkan data keterlambatan gambar 1.1 diatas yang diperoleh dari divisi HRD hasil laporan tahun 2022 pada Matahari Department Store Metropolitan Mall Bekasi menunjukkan bahwa data keterlambatan karyawan mengalami peningkatan di tahun 2022. Masih terdapat karyawan yang terlambat masuk kerja, salah satu faktor penyebab karyawan terlambat masuk kerja ialah karyawan telat bangun (kesiangan), adanya kendala seperti kecelakaan, macet diperjalanan, kendaraan mogok dan lain-lain. Sehingga terjadi pertukaran *shift*, yang seharusnya masuk *shift* pagi menjadi *shift* siang dikarenakan karyawan terlambat masuk kerja dan hal tersebut berpengaruh terhadap minimnya karyawan pada *shift* tersebut.

Berdasarkan penelitian yang dilakuan oleh (Nurlindah & Rahman, 2018) hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa komepetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, karena kompetensi yang dipunyai oleh karyawan tidak

dapat meningkatkan kinerja karyawan dan penelitian tersebut bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh (Fadly & Nuridin, 2021) yang menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, karena karyawan mempunyai pengetahuan dalam mendukung pekerjaan, mempunyai keahlian secara teknis sesuai dengan pekerjaannya, serta mempunyai inisiatif dalam menolong rekan kerja dan ramah dalam melakukan pekerjaannya.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Satedjo Dwikristianto & Kempa Sesilya, 2017) hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, karena karyawan masih dapat mempertahankan kinerjanya meskipun datangnya terlambat dan pulang lebih awal dan penelitian tersebut bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh (Aini & Simanjuntak, 2020) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimana karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi dapat dinilai dari segi kehadiran (datang tepat waktu).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Siahaan & Bahri, 2019) dan hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, karena karyawan telah mempunyai potensi serta keahlian dan karyawan sudah bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan kepadanya, dan penelitian tersebut bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh (Harahap & Tirtayasa, 2020) yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, karena motivasi sangatlah penting untuk menunjang kinerja karyawan.

Dari aspek-aspek yang telah dijelaskan sebelumnya menandakan bahwasannya problem dalam kompetensi, motivasi serta disiplin kerja perlu mendapatkan tindakan lebih lanjut untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga perlu dilaksanakan penelitian dengan topik pembahasan mengenai **“Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Matahari Metropolitan Mall Bekasi).”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini ialah sebagai berikut:

1. Apakah Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Matahari Metropolitan Mall Bekasi?
2. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Matahari Metropolitan Mall Bekasi?
3. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Matahari Metropolitan Mall Bekasi?
4. Apakah Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada Matahari Metropolitan Mall Bekasi?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan dalam rumusan masalah, maka tujuan dari penelitian ini ialah:

1. Untuk menganalisis pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada Matahari Metropolitan Mall Bekasi
2. Untuk menganalisis pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Matahari Metropolitan Mall Bekasi
3. Untuk menganalisis pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Matahari Metropolitan Mall Bekasi
4. Untuk menganalisis pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada Matahari Metropolitan Mall Bekasi.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang didapat dalam penelitian ini ialah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan penjelasan tambahan yakni untuk meningkatkan ilmu pengetahuan terkait pihak-pihak yang bersangkutan dalam dunia pekerjaan yang kaitannya dengan kompetensi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

- Dengan adanya penelitian ini, maka diharapkan dapat menjadi referensi untuk perusahaan dapat menetapkan strategi yang sesuai untuk meningkatkan kompetensi, motivasi dan disiplin kerja.

b. Bagi Universitas

- Dapat digunakan sebagai bahan referensi bacaan untuk mahasiswa/i Universitas Bhayangkara Jakarta Raya secara umum, dan khususnya teruntuk mahasiswa/i program studi manajemen fakultas ekonomi dan bisnis.

c. Bagi Penulis

- Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menjadi tolak ukur dan acuan sebagai bahan penelitian selanjutnya agar semakin maksimal dan dapat menambah pengetahuan dalam MSDM khususnya terkait langsung dengan permasalahan Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja

1.5 Sistematika Penulisan

Dengan adanya sistematika penulisan ini bertujuan untuk mengetahui secara keseluruhan mengenai gambaran penulisan dalam penelitian ini, Dibawah ini ialah uraian sistematika penulisan yang dibagi menjadi beberapa bab, sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bagian Bab I membahas fenomena terkait variabel kompetensi (X_1), motivasi (X_2) dan disiplin kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y). Dari fenomena tersebut dilakukan rumusan masalah yakni bagaimana pengaruh kompetensi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Matahari Metropolitan Mall Bekasi. Tujuan penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh kompetensi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Matahari Metropolitan Mall Bekasi

baik secara parsial maupun secara simultan. Manfaat dalam penelitian ini dibagi menjadi 2 yakni manfaat teoritis dan manfaat praktis. Serta sistematika penulisan yakni untuk mengetahui secara keseluruhan mengenai gambaran penulisan dalam penelitian ini.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bagian Bab II menjelaskan mengenai telaah teori yang berkaitan dengan variabel kompetensi (X_1), variabel motivasi (X_2), variabel disiplin kerja (X_3) dan variabel kinerja (Y) pada umumnya. Telaah empiris yang digunakan untuk mengumpulkan beberapa penelitian terdahulu, meliputi: artikel serta jurnal yang dijadikan tolak ukur dan acuan peneliti. Dan terdapat kerangka konseptual untuk menghubungkan secara teoritis antara variabel X atau variabel independen, yakni kompetensi (X_1), motivasi (X_2) dan disiplin kerja (X_3) terhadap variabel Y atau variabel dependen, yakni kinerja. Serta hipotesis penelitian yakni perkiraan hasil atas jawaban yang bersifat sementara. yang telah disusun dalam kerangka konseptual.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bagian Bab III menjelaskan mengenai metode-metode/pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini. Pendekatan yang digunakan ialah pendekatan kuantitatif, untuk teknik pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner melalui *Google Formulir* terkait variabel kompetensi (X_1), variabel motivasi (X_2), variabel disiplin kerja (X_3) dan variabel kinerja (Y) kepada SPG/SPB Matahari Metropolitan Mall Bekasi. Selain itu, dilakukan observasi secara langsung

ke lokasi penelitian dan studi pustaka untuk memperoleh data. Penelitian ini dilakukan pada Matahari Metropolitan Mall Bekasi yang berlokasi di Jl. Jendral Ahmad Yani, Pekayon Jaya, Kec. Bekasi Selatan, bertempat di dalam Gedung Metropolitan Mall Bekasi, Jawa Barat dan penelitian dimulai pada bulan Juni 2023. Populasi pada penelitian ini berjumlah 300 karyawan Matahari Metropolitan Mall Bekasi. Teknik pengumpulan sampel dalam penelitian ini menggunakan *probability sampling* yakni sebanyak 75 responden. Pengolahan data pada penelitian ini dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 26 dan *Microsoft Excel 2021* untuk tabulasi data yang telah diperoleh. Pengujian data dalam penelitian ini terdapat uji instrumen, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, dan uji hipotesis.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bagian Bab IV menganalisa hasil dan data jawaban responden, dilakukannya pengolahan data dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 26 dapat diperoleh hasil data pada setiap variabel kompetensi (X_1), variabel motivasi (X_2), variabel disiplin kerja (X_3) dan variabel kinerja (Y). Menganalisis data dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh signifikan pada variabel kompetensi (X_1), variabel motivasi (X_2), variabel disiplin kerja (X_3) dan variabel kinerja (Y) secara parsial maupun simultan dan untuk mengetahui jawaban pada setiap pernyataan dapat diterima atau ditolak. Sehingga, setelah dilakukannya pengolahan data dan dilakukannya analisis diperoleh hasil pada variabel kompetensi (X_1) diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6.729 > 1.985$) dengan nilai sig. $0.000 < 0.05$ maka dapat dikatakan bahwa memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, variabel

motivasi (X_2) diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.435 > 1.985$) dengan nilai sig. $0.017 < 0.05$ maka dapat dikatakan bahwa memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, variabel disiplin kerja (X_3) diperoleh nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0.068 < 1.985$) dengan nilai sig. $0.806 > 0.05$ maka dapat dikatakan bahwa tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Sedangkan secara simultan pada variabel kompetensi (X_1), variabel motivasi (X_2), dan variabel disiplin kerja (X_3) diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yakni $62.077 > 2.70$ dan nilai koefisien determinasi (R^2) pada *R-Square* diperoleh nilai 66% maka dapat dikatakan bahwa memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja.

BAB V PENUTUP

Pada bagian Bab V mencakup kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan, keterbatasan masalah serta implikasi manajerial dari penelitian. Maka, hasil yang diperoleh dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi (X_1) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, variabel motivasi (X_2) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, variabel disiplin kerja (X_3) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan secara simultan variabel kompetensi (X_1), variabel motivasi (X_2), dan variabel disiplin kerja (X_3) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja (Y). Sehingga, dari hasil yang telah diperoleh pada penelitian terdapat implikasi manajerial (saran) yang ditujukan untuk instansi/perusahaan.