

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pesatnya perkembangan dibidang teknologi yang membuat banyak nya perusahaan menuntut perkembangan yang efektif dan efisien. Di Era teknologi yang sangat modern menjadikan para badan usaha sebagai tantangan untuk memperluas ilmu pengetahuan dan kinerja karyawan. Upaya badan usaha mengatasinya dengan cara mulai beradaptasi dengan segala perubahan yang terjadi dan harus bisa mencapai tujuan perusahaan. Dengan peningkatan tersebut, maka diharapkan kinerja karyawan dapat membuat suatu kondisi menjadi efisien dan efektif. Sehingga menjadikan perusahaan yang menerima perubahan dan berkembang dalam mencapai kemenangan.

Perkembangan perusahaan di pengaruhi beberapa faktor, salah satu faktor penting bagi perkembangan perusahaan yaitu sumber daya manusia. Dan sumber daya manusia termasuk kedalam sistem organisasi. Menjadikan organisasi atau badan usaha tersebut bisa berhasil dan mencapai kemenangan di pasar pesaing. SDM adalah rancangan sistem – sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi. (Suparyanto dan Rosad (2015, 2020).

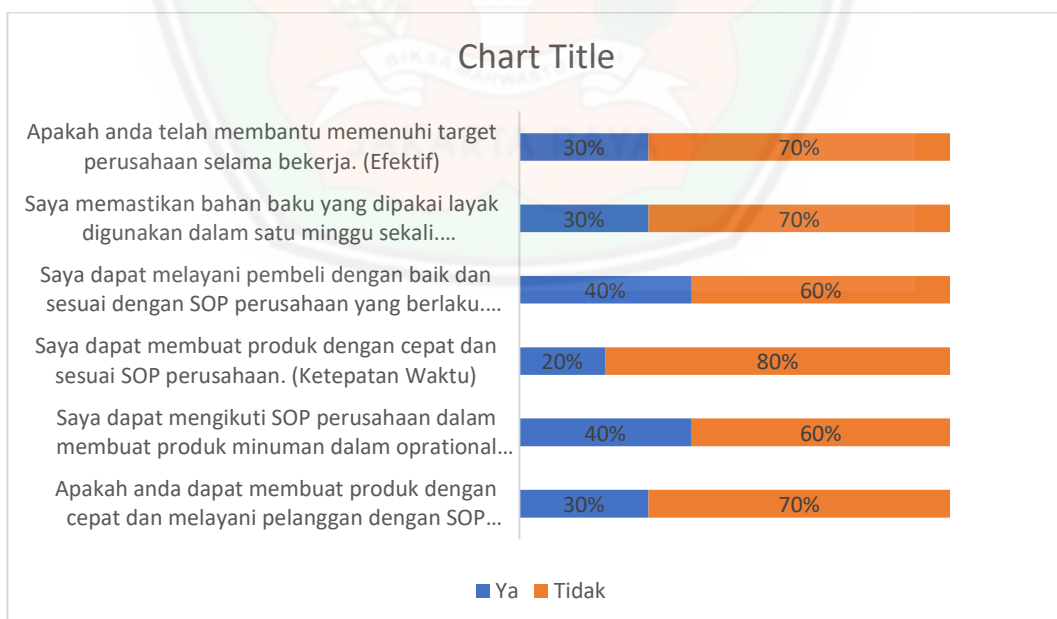
Menurut (Tanjung & Manalu, 2019) Kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan berupa kualitatif maupun kuantitatif dalam periode tertentu. Kinerja karyawan yang bekerja dalam memperhatikan kinerja karyawan membuat

karyawan merasa semangat dan nyaman dalam menjalankan kerja yang di berikan oleh perusahaan dan bertanggung jawab atas tugas yang di berikan. Jika disiplin kerja dan kemampuan kerja yang tidak sesuai menyebabkan potensi dari diri tidak keluar secara maksimal dalam melakukan kerja dan fungsi itu sendiri.

Menurut (Kasmir 2018) menyatakan kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah di capai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam satu periode tertentu.

Untuk melihat kondisi kinerja karyawan di Arah Coffee Jabodetabek, maka peneliti melakukan pra – survey dengan memberikan kuesioner sementara mengenai kinerja karyawan kepada 30 responden. Berdasarkan penyebaran kuesioner sementara diperoleh sebagai berikut :

Tabel 1. 1 Hasil Pra - Survey Kinerja Karyawan



Sumber: Data Diolah (2023)

Berdasarkan hasil pra – survey yang meliputi 30 responden karyawan Arah Coffee Jabodetabek dikatakan cukup baik. Setelah mengetahui pada Arah Coffee Jabodetabek secara keseluruhan hampir sesuai dengan yang diharapkan namun masih banyak yang harus diperhatikan dalam segi kinerja karyawan. Arah Coffee Jabodetabek menyadari betapa berpengaruh nya kinerja karyawan yang ditunjukkan oleh SDM yang dimilikinya sesuai dengan kinerja karyawan yang baik.

Dengan itu para karyawan Arah Coffee Jabodetabek dituntut untuk memenuhi kriteria dan pencapaian kerja yang diharapkan untuk kemajuan Arah Coffee Jabodetabek.

Dengan fenomena yang terjadi di Arah Coffee Jabodetabek terkait kinerja karyawan adalah adanya beberapa karyawan yang masih tidak mengikuti aturan yang berlaku dan menjadikan kurangnya produktifitas didalam kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas yang di berikan.

Setiap organisasi menerapkan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja adalah suatu sikap atau perilaku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan yang diterapkan oleh organisasi. Karena semakin baik disiplin kerja yang diterapkan kepada karyawan, semakin tinggi hasil keberhasilan sebuah organisasi terhadap kinerja karyawan. Menurut S. Sinambela et al. (2021) Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara reguler, tekun secara berkelanjutan dan bekerja sesuai dengan peraturan - peraturan yang berlaku atau tidak melanggar aturan yang sudah ditetapkan.

Fenomena yang terjadi saat ini sebagian besar karyawan masih banyak yang belum mengikuti peraturan di Arah Coffee Jabodetabek, karena masih banyak yang

melanggar disiplin kerja seperti absensi kehadiran, *grooming*, dan kebersihan *outlet*. Permasalahan tersebut menjadikan tantangan bagi perusahaan, untuk mulai mengevaluasi dan mencari jalan keluar untuk menyelesaikan permasalahan tersebut. Permasalahan disiplin kerja yang terjadi pada Arah Coffee Jabodetabek dikarenakan kurangnya peraturan yang diterapkan dan kurangnya edukasi terhadap karyawan tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Permasalahan disiplin kerja menjadi titik fokus dalam perbaikan sistem kinerja di Arah Coffee Jabodetabek.

Adapun kemampuan kerja yang sesuai dalam organisasi untuk mencapai keberhasilan. Adanya evaluasi dan pelatihan dalam kemampuan kerja menjadikan pacuan karyawan agar tetap berkembang dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh organisasi tersebut. Bertambahnya pengetahuan dan keterampilan menunjukkan potensi karyawan dalam melaksanakan tugas organisasi. Menurut Tanjung & Manalu, (2019) kemampuan merupakan salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan atau keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan suatu pengalaman.

Fenomena kemampuan kerja di Arah Coffee Jabodetabek berhubungan dengan pengetahuan, keahlian dan pengalaman kerja yang dikuasai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan pekerjaan yang didudukinya. Pihak Manajemen harus bisa mencari solusi dalam pengembangan kemampuan karyawan untuk mencapai keberhasilan perusahaan. Menurut Prapto & edy suwasono. (2022) menjelaskan bahwa kemampuan kerja merupakan suatu keadaan yang ada pada diri pekerja yang secara sungguh – sungguh berdaya guna dan berhasil guna dalam

bekerja sesuai bidang pekerjaannya.

Terlepas dari disiplin kerja dan kemampuan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan berpengaruh terhadap produktivitas sebuah perusahaan, sebuah perusahaan tidak akan berjalan baik apabila pengelolaan karyawan dalam disiplin kerja dan kemampuan kerja tidak dikelola dengan sebaik – baiknya dalam periode tertentu. Menurut Tanjung & Manalu. (2019) kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan berupa kualitatif maupun kuantitatif dalam periode tertentu.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan dari Indriany Said, Veni Devialesti, Refi Arioen (2022) menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Tulang Bawang. Menurut Rona Tanjung, (2019) menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT Zurich TopasLife. Artinya, apabila tingkat kemampuan kerja rendah maka kinerja akan terganggu yang mengakibatkan penurunan produktivitas dan efisiensi karyawan dalam menyelesaikan tugas.

Sebaliknya, jika kemampuan yang dialami karyawan semakin tinggi maka tingkat kinerja karyawan tersebut semakin baik, dan dapat menyelesaikan tugas dengan cepat, beserta tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. Perbedaan hasil penelitian mengenai disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan sangat menarik untuk diteliti kembali.

Dalam penelitian ini mengambil objek penelitian di Arah Coffee Jabodetabek yang merupakan salah satu bisnis coffee shop yang berdiri pada tahun 2018 dan berkembang pesat hingga hari ini dengan total 46 cabang. Arah Coffee Jabodetabek

menawarkan berbagai olahan biji kopi lokal yang dapat bersaing dengan berbagai bisnis yang semakin marak belakangan ini. Arah Coffee Jabodetabek memenuhi permintaan pelanggan melalui layanan pesan – antar *online* hingga layanan *grab andgo*. Arah Coffee Jabodetabek menjadi salah satu coffee shop yang bertahan di masa pandemi karna memiliki manajemen bisnis yang baik. Dengan menggunakan metode *partnership*, Arah Coffee Jabodetabek dapat terus berkembang serta tetap konsisten memberikan rasa yang khas dengan harga yang terjangkau. Dalam menghadapi persaingan bisnis dibidang coffee shop. Arah Coffee Jabodetabek memahami betapa penting nya kinerja yang di perlihatkan oleh SDM yang dimiliki.

Berdasarkan fenomena yang terjadi pada Arah Coffee Jabodetabek tersebut dan hasil dari pra – survey yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan kemampuan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Arah Coffee Jabodetabek”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan masalah yang telah dibahas sebelumnya, maka rumusan masalah yang diangkat pada peneliti ini adalah :

- a) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Arah Coffee Jabodetabek.
- b) Apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Arah Coffee Jabodetabek.

- c) Apakah disiplin kerja dan kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Arah Coffee Jabodetabek.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Arah coffee Jabodetabek.
2. Untuk Mengetahui pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada Arah Coffee Jabodetabek.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada Arah Coffee Jabodetabek.

1.4 Manfaat penelitian

Dengan dilakukannya penelitian ini, di harapkan memberikan manfaat kepadabeberapa pihak antara lain :

- a) Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan bisa memperluas wawasan pengetahuan secara praktis dan sistematis tentang sumber daya manusia mengenai disiplin kerja, kemampuan kerja dan kinerja karyawan bagi peneliti itu sendiri maupun bagi pembaca.

- b) Bagi akademis

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi hasil karya yang dipercaya dan bisa menjadi salah satu referensi, penambah ilmu serta penambah minat bagi

pembaca yang sedang meneliti di permasalahan yang sama.

c) Bagi Arah Coffee Jabodetabek

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan tambahan informasi dan evaluasi dalam mengendalikan permasalahan disiplin kerja, kemampuan kerja dan kinerja karyawan Di Arah Coffee Jabodetabek, dalam mewujudkan suatu kinerja para karyawan agar mencapai tujuan yang diinginkan.

d) Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi motivasi dan referensi bagi peneliti yang sedang meneliti permasalahan yang sama, sehingga dapat menjadi perbandingan untuk penelitian berikutnya.

1.5 Ketentuan Umum

Menjadikan pembahasan masalah lebih kompleks dan meminimalisir kekeliruan agar sesuai dengan tujuan yang di sampaikan. Untuk itu batasan masalah ini yaitu : “Pengaruh disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan di Arah Coffee Jabodetabek.

1.6 Sistematika Penulisan

Adanya teknis sistematika dalam penulisan untuk mengetahui dan mempermudah pembahasan penelitian secara lengkap dan praktis . Berikut adalah sistematika yang digunakan dalam melakukan penulisan penelitian yaitu antara lain:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi pembahasan yang terkait fenomena latar belakang masalah, rumusan

masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah serta sistematika penulisan.

BAB II TELAAH PUSTAKA

Bab ini menjelaskan apa saja landasan teori mengenai topik penelitian yang berhubungan dengan kinerja karyawan serta kerangka pemikiran dan hipotesis yang dijelaskan secara singkat hubungan antarvariable bebas dan variabel terikat yang inginditeliti.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini peneliti akan memabahas bagaimana cara penelitian antara lain : desain penelitian, tahapan dalam penelitian, jenis dan carapeneliti melakukan pengambilan data, metode 15endidi, dan proses pengumpulan data.

BAB IV HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini peneliti membahas mengenai objek penelitian, deskripsi data, analisis data dan pembahasan penelitian.

BAB V PENUTUP

Dalam bab terakhir peneliti akan menyajikan kesimpulan dari hasil penelitian dan pembahasan serta saran-saran yang diharapkan dapat bermanfaat untuk berbagai pihak