

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen yakni prosedur kolaborasi antar karyawan guna mewujudkan harapan organisasi sesuai dengan mempraktikkan fungsi-fungsi perancangan, pengorganisasian, personalia, pengarahan, kepemimpinan, dan pengawasan menurut (Afandi, 2018). Sedangkan menurut (Ni Kadek Ira Agustini, 2019), manajemen diartikan sebagai ilmu dan seni mengelola proses penggunaan insan dan sumber daya lainnya secara efektif & tepat guna mencapai tujuan yang ditetapkan. Dalam kongsi sumber daya manusia, manusia atau insan ialah komponen yang amat fundamental hendak mencapai tujuan kongsi, lalu *rate* kesuksesan atau pengurusan suatu organisasi diputuskan berkat aktivitas sumber daya insannya, sehingga *Human Resource Management* (HRM) lebih fokus pada pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM). Bila sumber daya insan tidak diatur dengan terarah, maka kejayaan karyawan kongsi hendak tujuannya sukar terwujud, maka dari itu kongsi dituntut hendak selalu memperhatikan dalam mengoperasikan dan memelihara organisasinya secara mandiri dengan profesional serta efisien agar senantiasa meningkatkan kinerja karyawan yang berada di kongsi tersebut (Fransisca Feby & Musadad, 2021).

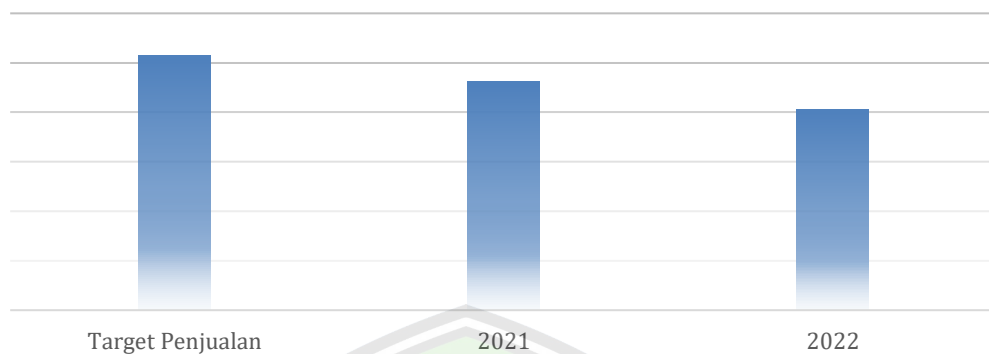
Kejayaan kongsi ditaklukkan bagi kinerja seorang karyawan, suatu kongsi akan berusaha hendak meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan mereka dapat mencapai tujuan kongsi. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilaksanakan

dan tidak boleh dilaksanakan karyawan, kinerja karyawan mempengaruhi banyaknya mereka memberikan kontribusi kepada kongsi. Kinerja merupakan proses nyata yang ditunjukkan karyawan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan berkat karyawan sesuai dengan perannya dalam suatu kongsi. Kinerja karyawan sangat prinsipal hendak suatu kongsi karena produktif atau tidaknya para karyawan akan terlihat & sangat mempengaruhi kesuksesan kongsi (Rachmawati, 2017).

Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat krusial dalam manajemen sumber daya manusia sehingga kongsi perlu membuat serta mengatur sumber daya manusia yang terencana, & terarah, menurut (Arfansyah, 2022) kinerja merupakan informasi terbawah yang merupakan suatu pondasi hendak kegiatan evaluasi kerja atau evaluasi berbasis kompetensi guna mengefektifkan & mengefisiensikan manajemen kinerja hendak mengumpulkan data atau informasi tentang baik buruknya atau semampai rendahnya kinerja secara tepat.

Berdasarkan hasil pengamatan dari data yang diberikan berkat kongsi, peneliti menemukan beberapa data yang dapat dijadikan sebagai acuan penilaian kinerja seorang karyawan yaitu *Key Performance Indicator* atau disingkat KPI & KPI yang disajikan peneliti berupa kemampuan seorang karyawan hendak mencapai target yang diberikan berkat kongsi, KPI yang akan disajikan seperti pada gambar 1.1 dibawah ini:

PENILAIAN KINERJA KARYAWAN (2021 - 2022)



Sumber: Data diolah oleh peneliti

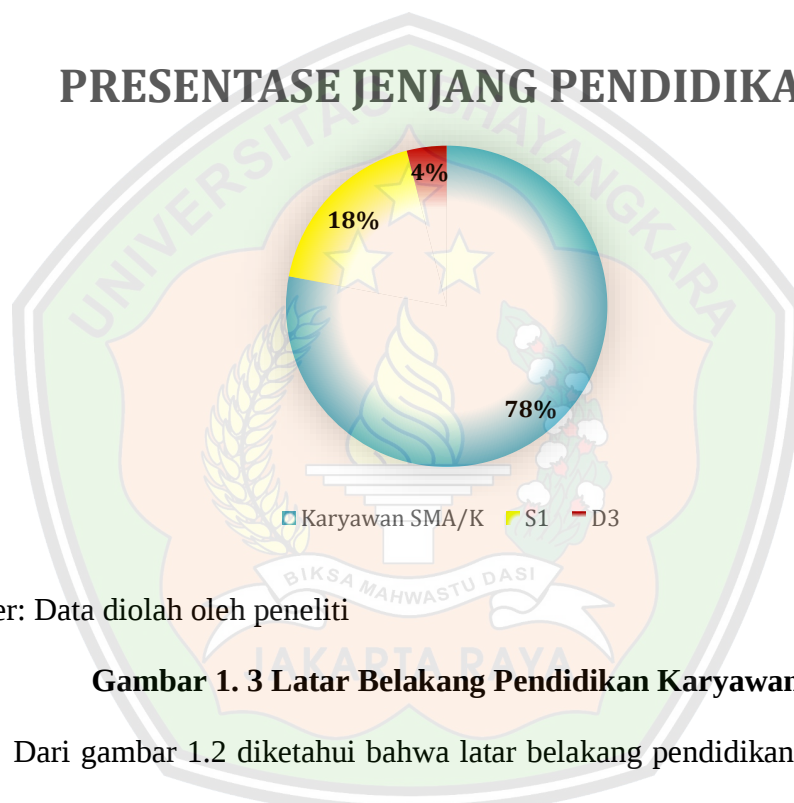
Gambar 1. 2 KPI / Penilaian Kinerja Karyawan PT Jaya Bakti Raharja

Berdasarkan hasil pengamatan peneliti dan juga hasil wawancara dengan karyawan PT Jaya Bakti Raharja, peneliti menemukan beberapa fenomena yang berkaitan dengan kinerja karyawan, (1) tidak telitinya seorang karyawan dalam memasukan data secara manual sehingga berdampak pada pekerjaan yang akan diteruskan kepada rekan kerja, (2) ada beberapa karyawan yang masih belum memahami dengan pekerjaannya & membutuhkan waktu lebih hendak memahami, (3) kemampuan karyawan dalam mencari pelanggan atau memasarkan produk kepada konsumen masih kurang sehingga konsumen masih belum tertarik dengan produk yang dipasarkan & jika ada pelanggan baru hendak berlangganan bisa dikatakan hanya hendak menambah stok penjualan atau penggunaan pribadi.

Setelah mengetahui kinerja karyawan berdasarkan observasi dan wawancara dari beberapa karyawan PT Jaya Bakti Raharja peneliti tertarik hendak mencari tahu sebab lain dan ditemukan beberapa fenomena yang berkaitan dengan kompetensi, yaitu banyaknya karyawan yang masih belum mencapai kompeten

dalam pekerjaannya, hal ini dikarenakan banyaknya karyawan PT Jaya Bakti Raharja rata-rata merupakan lulusan SMA/K, serta ditempatkan pada pekerjaan yang tidak sesuai, juga tidak adanya pelatihan khusus pada jobnya. Sehingga pekerjaan yang dilaksanakan berkat karyawan itu benar-benar merupakan pekerjaan yang murni dari pengalaman pribadi & bertanya mengenai pekerjaan dengan rekan kerjanya.

PRESENTASE JENJANG PENDIDIKAN



Sumber: Data diolah oleh peneliti

Gambar 1. 3 Latar Belakang Pendidikan Karyawan

Dari gambar 1.2 diketahui bahwa latar belakang pendidikan karyawan PT Jaya Bakti Raharja tahun 2023, 18% merupakan lulusan S1, 4% merupakan lulusan D3 dan 78% merupakan lulusan SMA/K. Salah satu usaha kongsi dalam mempertahankan kinerjanya adalah dengan cara memperhatikan kompetensi karyawan, kompetensi karyawan yang meliputi kecukupan pengetahuan dalam melaksanakan tugas mempengaruhi efisiensi karyawan sebagai prestasi. Kurangnya pengetahuan & rendahnya keterampilan dapat mengindikasikan bahwa masih rendahnya kompetensi dari karyawan. Karyawan

dapat dikatakan terampil jika sudah memiliki pengalaman kerja, keahlian atau pengetahuan dalam bekerja serta terampil dalam hal menunjukkan potensi yang ada pada dirinya. Seorang insan yang mempunyai kompetensi terhadap suatu pekerjaan, maka akan berdampak pada kinerjanya, semakin semampai kompetensi yang dimiliki berkat seorang karyawan maka akan semakin baik juga kinerjanya dan begitupun sebaliknya, semakin rendah kompetensi yang dimiliki berkat seorang karyawan maka akan semakin rendah pula kinerja menurut (Arfansyah, 2022)

Adapun hal yang mempengaruhi kinerja PT Jaya Bakti Raharja yaitu tentang adanya kompetensi kerja dalam memasarkan produk yang dijual, menurut (Ramadhan, 2022) memasarkan merupakan salah satu *system* keseluruhan dari kegiatan usaha yang ditujukan hendak perencanaan, penentuan harga, promosi & distribusi barang, jasa, ide kepada pasar sasaran agar dapat mencapai target sekelompok orang. Berdasarkan hasil pengamatan peneliti & juga hasil wawancara dari beberapa karyawan PT Jaya Bakti Raharja, peneliti menemukan beberapa fenomena yang berkaitan dengan kinerja karyawan, (1) dalam memasarkan produk masih kurang hendak memberikan contoh produk yang akan diberikan kepada konsumen, (2) beberapa karyawan PT Jaya Bakti Raharja cenderung pasif pada saat menawarkan produknya, ini terlihat pada saat karyawan PT Jaya Bakti Raharja sedang mempromosikan produk pada acara tertentu, (3) kurangnya strategi atau target kepada siapa produk akan diperjual belikan, akibatnya produk tidak terjual, dari permasalahan yang ditemukan dan ternyata tidak ada pelatihan yang diberikan sehingga tidak maksimal pekerjaan di bidang yang telah diberikan berkat kongsi.

Peneliti menemukan fenomena lain yang terjadi dan berkaitan tentang kedisiplinan kerja karyawan yaitu keterlambatan karyawan serta dalam penyelesaian tugas yang diberikan, serta masih ada kesalahan kerja dalam ketelitian memasukan data laporan penjualan sehingga menimbulkan kesalahan harga yang dapat merugikan kongsi. Disiplin pekerja ialah suatu tatanan ketertiban atau peraturan yang dibuat berkat manajemen suatu kongsi, dan disahkan berkat dewan komisaris atau pemilik modal, juga disepakati berkat serikat pekerja dan diketahui berkat Dinas Tenaga Kerja. Ada disiplin kerja yang mumpuni dari karyawan seperti datang bekerja *on time*, mengerjakan tugas sesuai dengan apa yang telah ditentukan berkat kongsi, menaati peraturan kongsi maka akan dapat meningkatkan kinerja dari karyawan, sehingga target kongsi akan mudah tercapai.

Tabel 1.1 Data Keterlambatan Karyawan PT Jaya Bakti Raharja

TAHUN	S	I	A	TLT
2021	121	58	0	89
2022	106	73	0	101

Sumber: Data diolah oleh peneliti

Dari tabel diatas peneliti menemukan data absensi karyawan PT Jaya Bakti Raharja pada tahun 2021 & 2022 guna perbandingan, banyaknya karyawan yang tidak hadir dan juga terlambat selalu ada, baik di tahun 2021 & 2022. Adapun keterangan dari tabel diatas (S) sebagai keterangan Sakit, (I) sebagai keterangan Ijin, (A) sebagai keterangan Alfa dan (TLT) berupa Keterlambatan hadir karyawan dalam melakukan absen.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilaksanakan berkat peneliti dengan melakukan wawancara kepada beberapa karyawan yang bekerja di PT Jaya Bakti Raharja serta hasil penelitian terdahulu yang sudah dilaksanakan berkat beberapa peneliti, ditemukan beberapa permasalahan yang dikhawatirkan mempengaruhi karyawan yang sedang bekerja.

Atas dasar ini peneliti tertarik guna melakukan penelitian untuk karyawan PT Jaya Bakti Raharja guna menguji adanya pengaruh kompetensi & disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan judul **“Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Jaya Bakti Raharja”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT Jaya Bakti Raharja.
2. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Jaya Bakti Raharja.
3. Apakah terdapat pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Jaya Bakti Raharja.

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dari peneliti sehubungan dengan masalah yang telah dirumuskan di atas, adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT Jaya Bakti Raharja.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Jaya Bakti Raharja.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Jaya Bakti Raharja.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang ingin dicapai dari peneliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Bagi peneliti penelitian ini berguna untuk menambah pengetahuan dan wawasan sekaligus dapat menerapkan teori-teori dan konsep yang berkaitan dengan sumber daya manusia yang diperoleh dari perkuliahan terutama dengan masalah kompetensi, disiplin kerja dan juga kinerja perusahaan.

2. Bagi Perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang bermanfaat dalam memecahkan suatu masalah yang berkaitan dengan kinerja karyawan.

3. Bagi Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi Fakultas dan Universitas Bhayangkara Jakarta Raya untuk bahan referensi bagi peneliti selanjutnya yang berminat dalam bidang kajian pengaruh kompetensi dan disiplin kerja

terhadap kinerja karyawan serta diharapkan dapat menambah perbendaharaan perpustakaan kampus.



1.5 Sistematika Penulisan

Pada dasarnya sistematika penulisan yang tersusun dibagi dalam beberapa bab yaitu:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini dijelaskan mengenai latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II TELAAH PUSTAKA

Dalam bab ini menjelaskan mengenai landasan teori yang terdiri dari kompetensi, disiplin kerja, kinerja karyawan dan berisi penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini berisi desain penelitian, tahapan penelitian, model konseptual penelitian, operasional variabel, instrumen, metode pengambilan populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data dan metode analisis data.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisi tentang, hasil analisis data dan juga pembahasan dari penelitian yang telah dilaksanakan.

BAB V PENUTUP

Pada bab ini berisi kesimpulan, keterbatasan penelitian dan saran