

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam persaingan global saat ini, dunia kerja sangat membutuhkan orang yang bisa berfikir untuk maju, cerdas, inovatif dan mampu berkarya dengan semangat tinggi dalam menghadapi kemajuan jaman. Tidak hanya itu, dalam kondisi saat ini peran dari sumber daya manusia sendiri yang mempunyai peran penting dalam suatu perusahaan, juga diprioritaskan pada aspek manajerial yang matang dalam pengelolaan organisasi. Berbagai organisasi, lembaga dan instansi berusaha meningkatkan kinerja dari seluruh elemen yang ada dalam organisasi masing – masing dengan tujuan mencapai kelangsungan hidup perusahaan.

Suatu perusahaan harus memiliki dan menggunakan faktor-faktor sumber daya manusia, sumber daya alam, modal dan teknologi yang unggul agar dapat bertahan dalam persaingan.

Sumber daya manusia adalah karyawan atau orang-orang yang bekerja pada suatu organisasi, perusahaan atau instansi. Karyawan merupakan asset yang berharga bagi perusahaan. Maju dan mundurnya suatu perusahaan ditentukan oleh karyawan yang bekerja di dalamnya. Sumber daya manusia merupakan faktor penentu dan faktor yang paling berpengaruh besar terhadap keberhasilan suatu perusahaan.

Setiap perusahaan menginginkan sumber daya yang dimilikinya dapat bekerja dengan baik untuk perusahaan sehingga kinerja yang dihasilkan oleh karyawan dapat memenuhi tujuan perusahaan. Salah satu faktor yang menentukan

keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya adalah kompetensi. Wibowo (2007) mengemukakan bahwa kompetensi adalah kemampuan karyawan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi yang dimiliki karyawan begitu penting bagi perusahaan karena kompetensi yang dimiliki karyawan tinggi maka kinerja juga akan meningkat.

Kinerja dipengaruhi oleh faktor-faktor kompetensi dan disiplin kerja, sebagaimana yang dikemukakan oleh Armstrong dan Baron (2006) bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah “personal faktor”, personal faktor diantaranya adalah komitmen karyawan, faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja adalah situasi internal dari perusahaan, disiplin karyawan merupakan situasi internal perusahaan yang dapat mempengaruhi kinerja.

Menurut Wibowo (2007) Pengaruh kompetensi terhadap kinerja sangatlah besar. Kemampuan kerja dan tanggung jawab karyawan sangat dipengaruhi oleh kompetensi yang dimilikinya.

Kinerja karyawan yang tidak memenuhi target salah satunya di pengaruhi oleh disiplin. Kedisiplinan merupakan fungsi dari sumber daya manusia. Karena jika disiplin baik maka kinerja yang di capai juga akan semakin tinggi. Tanpa disiplin yang baik sulit bagi karyawan maupun organisasi mencapai hasil yang optimal. Menurut Singodimedjo (2002), mengatakan disiplin adalah sikap seseorang untuk bersedia dan rela menaati dan mematuhi norma-norma yang berlaku di sekitarnya. Semakin tinggi disiplin kerja karyawan maka kinerja juga akan meningkat. Begitu

juga sebaliknya, jika disiplin kerja kurang baik maka akan memperlambat kinerja karyawan dan menjadi penghalang keberhasilan perusahaan.

Kompetensi, disiplin kerja dan kinerja merupakan unsur-unsur substansial yang sangat esensial dalam suatu proses manajemen sumber daya manusia. Kinerja seseorang yang nampak dalam keluaran yang dihasilkannya, merupakan pencerminan dari seberapa besar atau kuat kompetensi yang dimiliki dan disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan tersebut, komitmen merupakan *personal factor* dari kinerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Perseroan Terbatas Reska Multi Usaha (PT. RMU) Area 4 Malang di Stasiun Gajayana Malang adalah sebuah anak perusahaan dari PT. Kereta Api Indonesia yang bergerak dalam bidang jasa salah satu bidangnya yakni bagian OTC (*On Trip Cleaning*) di setiap Stasiun Kereta Api Indonesia. Salah satu masalah yang terjadi pada setiap karyawan OTC PT. RMU (Reska Multi Usaha) Malang terutama pada kinerja karyawan.

Kurang optimalnya kinerja yang dilakukan karyawan bagian OTC di antaranya pelanggan atau penumpang PT.KAI merasa bahwa kebersihan toilet tidak selalu bersih di mana ada kalanya toilet berbau yang mengganggu kenyamanan penumpang, karna aroma yang tercium menyebar hingga ke kursi penumpang, kurang bersihnya kolong kursi penumpang yang terkadang ada sisa kotoran dari penumpang, di mana seharusnya petugas lekas membersihkannya, kurang ramahnya karyawan bagian OTC terhadap penumpang membuat penumpang kurang nyaman karna seharusnya karyawan bagian OTC bisa lebih ramah.

Kinerja karyawan menurun diduga disebabkan oleh faktor-faktor seperti : kurangnya pengetahuan dan keterampilan untuk menunjang pekerjaan, kurangnya partisipasi dalam bentuk ide baru untuk kemajuan perusahaan, kurangnya keikutsertaan dalam pelatihan yang diadakan perusahaan.

Menurut informasi dari pihak terkait diketahui bahwa tingkat absensi tidak jelas atau tanpa keterangan mencapai 17%, dan karyawan yang kurang mempunyai kompetensi mencapai 22,8%. Berikut data mengenai disiplin kerja dan kompetensi dilihat dari absensi, dan tingkat kompetensi yang dimiliki karyawan:

Tabel 1.1
Absensi Karyawan Bagian OTC (*On Trip Cleaning*)

Bulan	Jumlah Karyawan	ABSENSI	
		Dengan keterangan	Tanpa Keterangan
Maret	35	3	6
April	35	6	8
Mei	35	5	7
Juni	35	4	6
Juli	35	2	3
Rerata		4	6
Presentase		11%	17%

Sumber: PT. REKSA Malang, Tahun 2019

Tabel 1.2
Tingkat Kompetensi Karyawan Bagian OTC (*On Trip Cleaning*)

Kategori	Frekuensi	Persentase
Kurangnya pengetahuan, keterampilan untuk menunjang pekerjaan	9	25%
Kurangnya partisipasi dalam bentuk Ide Baru untuk kemajuan perusahaan	7	20%
Belum mengikuti pelatihan yang diadakan perusahaan	8	22%
Rerata	8	22,8%

Sumber: PT. REKSA Malang, Tahun 2019

Berdasarkan uraian diatas dapat diketahui bahwa dengan adanya kompetensi dan disiplin kepada tenaga kerja dapat mempengaruhi kinerjanya. Oleh karena itu setiap pemimpin perusahaan harus memperhatikan faktor tersebut bila menginginkan kinerja karyawan dalam perusahaan meningkat.

Berdasarkan definisi tersebut mengandung makna kompetensi adalah bagian kepribadian yang mendalam dan melekat kepada seseorang serta perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Karyawan yang mempunyai kompetensi kerja yang baik tentu akan mudah untuk melaksanakan semua tanggung jawab pekerjaan, mampu membaca situasi dan permasalahan yang terjadi dalam pekerjaan serta dapat memberikan respon yang tepat dan memiliki penyesuaian diri yang baik dengan lingkungannya.

Sumber daya manusia yang berkualitas yang didukung fisik dan cara yang baik, sehingga mampu berkompetisi secara optimal. Tanpa didukung dengan kesehatan fisik dan cara yang baik, sumber daya manusia tidak akan mampu berkompetisi dengan optimal.

Berdasarkan uraian diatas dapat diperkirakan bahwa jika karyawan mempunyai kompetensi yang tinggi, tentu dapat memberikan kinerja yang optimal. dan disiplin kerja yang tinggi/baik akan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang di atas penulis ingin melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian OTC (*On Trip Cleaning*) PT. RESKA Malang”**.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi terhadap kinerja karyawan pada bagian OTC (*On Trip Cleaning*) di PT. RESKA Malang?
2. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin terhadap kinerja karyawan pada bagian OTC (*On Trip Cleaning*) di PT. RESKA Malang?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja karyawan pada bagian OTC (*On Trip Cleaning*) di PT. RESKA Malang.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh antara disiplin terhadap kinerja karyawan pada bagian OTC (*On Trip Cleaning*) di PT. RESKA Malang.

1.4 Batasan Penelitian

Studi pada PT. RESKA Malang pada bagian OTC, di mana yang menjadi unit analisis penelitian ini adalah petugas bagian OTC, peneliti melakukan penelitian mengenai pekerjaan para petugas bagian OTC dalam hal memenuhi kinerja karyawan PT. RESKA Malang, sehingga kajian dalam penelitian ini adalah lingkup sumber daya manusia karyawan bagian OTC pada PT. RESKA Malang.

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini di harapkan akan memberikan manfaat kepada :

1. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi perusahaan dalam menetapkan kebijakan dan strategi di bidang SDM untuk pengembangan sistem dalam organisasi.

2. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat menjadi sumber referensi dan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan studi mengenai SDM dan dapat digunakan sebagai acuan dalam penelitian selanjutnya mengenai tema yang sama.