

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di dalam suatu perusahaan terdapat salah satu kunci keberhasilan di era sekarang yaitu tergantung pada kinerja karyawan sumber daya manusia. Dimana manusia merupakan hal terpenting di dalam organisasi. Keunggulan dan efektivitas organisasi merupakan hal yang dapat membantu kualitas kinerja karyawan untuk mengelola sumber daya manusia yang dimilikinya. Dalam kondisi saat ini bagaimana peran sumber daya manusia juga diprioritaskan terhadap aspek manajerial yang matang. Perusahaan memerlukan kinerja karyawan yang baik untuk membantu kemajuan perusahaan.

Pengelolaan sumber daya manusia dituntut untuk dapat secara optimal dalam pengolahannya. Dimana manusia harus dapat mengelola sumber daya manusia yang ada. Karena itu manajemen sumber daya manusia harus mampu membuat suatu perencanaan yang sudah ditetapkan bersama untuk dapat mengkoordinasikan semua komponen yang ada di suatu perusahaan.

Menurut (Untari, 2014) Manajemen sumberdaya manusia menganggap bahwa karyawan adalah asset utama organisasi yang harus dikelola dengan baik. Penerapan sumber daya manusia yang tepat dapat menghasilkan sebuah kemampuan perusahaan untuk mempertahankan kinerja yang baik di setiap bidang komponennya. Perusahaan menginginkan sumber daya yang dimilikinya dapat bekerja secara optimal sehingga kinerja karyawan

dapat meningkat. Maka dari itu sumber daya manusia merupakan kunci penting yang menentukan suatu keberhasilan dari perusahaan.

Karyawan akan bekerja dengan baik apabila dia memahami betul apa yang sudah menjadi tanggung jawab dari apa yang sudah ditugaskan oleh perusahaan. Karyawan yang baik adalah karyawan yang memiliki disiplin dan semangat tinggi. Ketaatan seorang karyawan dapat terlihat ketika karyawan mematuhi terhadap peraturan yang ada di perusahaan. Patuh terhadap pimpinan dan bisa bekerja sama secara team, serta memiliki presensi yang baik.

Kinerja karyawan menurut (Mangkunegara, 2012) merupakan suatu hal dalam pencapaian keberhasilan serta kelangsungan hidup dari suatu perusahaan. Perusahaan akan berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan agar tujuan dari perusahaan dapat tercapai dengan maksimal. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang diperoleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya.

Hal ini menekankan pada suatu tujuan perusahaan, bahwa suatu hal yang selalu diinginkan perusahaan dalam menentukan sebuah keinginan yang harus dicapai, tujuan ini biasanya berupa target yang telah ditetapkan untuk mengukur keberhasilan kinerja karyawan.

Penelitian ini dilaksanakan di PT.Astra International Tbk-TSO (Auto 2000 Jombang). PT.Astra International Tbk-TSO (Auto 2000 Jombang) merupakan dealer resmi Toyota di Indonesia dimana perusahaan tersebut memberikan jasa penjualan, jasa perbaikan, jasa perawatan dan penyediaan

suku cadang Toyota Indonesia. Auto2000 Jombang didirikan pada tahun 2018 yang berada di Jl Soekarno-Hatta No.60 Kepuh Permai, Kepuh Kembang, Peterongan Jombang dengan jumlah karyawan 51 orang. Dalam penelitian ini peneliti mengambil sampel pada karyawan bagian *marketing* dengan jumlah 30 orang karyawan.

Alasan memilih PT.Astra International Tbk-TSO (Auto 2000 Jombang) sebagai objek penelitian karena Auto 2000 Jombang merupakan cabang yang masih terbilang baru berdiri dibandingkan cabang Auto 2000 yang lain, yaitu berdiri pada tahun 2018. Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di Auto 2000 Jombang karena ingin membuktikan apakah selama 3 tahun terakhir Auto 2000 Jombang dapat berkembang dengan pesat atau malah sebaliknya terdapat masalah yang sering muncul di perusahaan.

PT.Astra International Tbk-TSO (Auto 2000 Jombang) mempunyai 30 karyawan *marketing* yang mempunyai kemampuan dalam bekerja yang beragam. Dengan adanya tugas yang diberikan oleh perusahaan tentunya karyawan dapat bekerja sesuai dengan bidangnya dengan baik. Dalam penelitian (Bernadin dalam Rosita,2012 dan Rikantika,2016) diketahui bahwa karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi ditandai dengan beberapa hal, antara lain: karyawan dapat menyelesaikan tugas sesuai target yang sudah ditetapkan perusahaan, karyawan bersedia mematuhi peraturan yang berlaku di perusahaan, karyawan sanggup bekerja dalam waktu yang sudah ditentukan, karyawan dapat bekerjasama dengan karyawan lain dalam menyelesaikan pekerjaan atau suatu tugas yang ditentukan oleh perusahaan. Namun pada

kenyataannya, kinerja karyawan pada PT.Astra International Tbk-TSO (Auto 2000 Jombang) menurun.

Hasil observasi yang dilakukan pada PT.Astra International Tbk-TSO Auto 2000 Jombang masih dijumpai permasalahan berkaitan dengan kinerja karyawan. Kinerja karyawan menurun dilihat dari target penjualan yang menurun untuk setiap bulannya. Berikut data Penjualan dan target bulan Januari tahun 2021 – Maret tahun 2021 :

Tabel 1.1
Tabel target dan realisasi karyawan bagian *marketing* Dealer Toyota Auto 2000 Jombang bulan Januari tahun 2021– Maret tahun 2021

Karyawan	Target	Realisasi (pcs)			
		Januari	Februari	Maret	Kategori
1	4	2	1	0	tidak terpenuhi
2	4	2	1	2	tidak terpenuhi
3	4	2	1	1	tidak terpenuhi
4	4	4	4	5	Terpenuhi
5	4	2	1	1	tidak terpenuhi
6	4	1	1	2	tidak terpenuhi
7	4	2	2	1	tidak terpenuhi
8	4	2	1	2	tidak terpenuhi
9	4	2	2	1	tidak terpenuhi
10	4	1	1	1	tidak terpenuhi
11	4	2	1	2	tidak terpenuhi
12	4	4	5	4	Terpenuhi
13	4	2	2	1	tidak terpenuhi
14	4	2	1	1	tidak terpenuhi
15	4	4	5	6	Terpenuhi
16	4	2	2	2	tidak terpenuhi
17	4	1	2	1	tidak terpenuhi
18	4	1	1	1	tidak terpenuhi
19	4	1	1	1	tidak terpenuhi
20	4	4	4	5	Terpenuhi
21	4	1	0	1	tidak terpenuhi
22	4	0	1	2	tidak terpenuhi
23	4	1	0	1	tidak terpenuhi
24	4	0	1	1	tidak terpenuhi
25	4	1	1	0	tidak terpenuhi

26	4	3	1	1	tidak terpenuhi
27	4	1	2	1	tidak terpenuhi
28	4	1	1	1	tidak terpenuhi
29	4	2	1	2	tidak terpenuhi
30	4	1	1	2	tidak terpenuhi

Sumber: PT.Astra International Tbk-TSO (Auto 2000 Jombang)

Berdasarkan data tabel 1.1 di atas menunjukkan selama tiga bulan terakhir terdapat 4 karyawan yang mencapai target penjualan PT.Astra International Tbk-TSO (Auto 2000 Jombang) bulan Januari tahun 2021 – Maret tahun 2021, hal ini menunjukkan bahwa target pada bagian marketing selama bulan Januari tahun 2021 – Maret tahun 2021 mengalami penurunan. Berdasarkan hasil wawancara juga ditemukan bahwa beberapa karyawan kurang terampil dalam melakukan komunikasi dengan calon konsumen disebabkan kemampuan karyawan yang masih kurang mampu menyelesaikan target penjualan selama 1 bulan yang ditetapkan perusahaan, beberapa karyawan kurang memiliki tanggung jawab serta kompetensi kerja yang rendah pada perusahaan.

Menurut Sedarmayanti dalam Widodo (2015:133), mengungkapkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja salah satunya adalah: faktor kompetensi dan disiplin kerja, bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah “personal faktor”. Personal faktor diantaranya disiplin kerja. Disiplin adalah situasi internal dari perusahaan, disiplin karyawan merupakan situasi internal perusahaan yang dapat mempengaruhi kinerja. Karyawan akan terlihat profesionalisme jika memiliki kompetensi kerja yang

baik dan disiplin kerja yang tinggi. Karena dengan begitu karyawan akan terus melakukan yang terbaik untuk perusahaan.

Salah satu upaya perusahaan dalam mempertahankan kinerja karyawan adalah dengan cara memperhatikan Kompetensi kerja karyawannya. Menurut Surya Dharma (2011, h.102): “kompetensi adalah apa yang dibawa oleh seseorang ke dalam pekerjaannya dalam bentuk jenis dan tingkatan perilaku yang berbeda”. Kompetensi dilihat dari seseorang bisa melakukan tugasnya dengan sesuai target secara cepat dan tepat. Kompetensi bisa dilihat dari profesionalisme seseorang terhadap tugasnya masing-masing. Kompetensi kerja adalah kemampuan seseorang secara personal terhadap pengetahuan, ketrampilan dan sesuai SOP yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

Kompetensi merupakan apa yang dilakukan pegawai di tempat kerja pada berbagai tingkatan dan memperinci standar masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan individual yang memungkinkan menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif sehingga mencapai standar kualitas profesional dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang baik. Kompetensi pegawai dapat tercapai dengan cara memberikan pelatihan kepada pegawai yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaannya dan tujuan organisasi.

Dengan adanya kompetensi karyawan dapat mengoptimalkan pekerjaannya sesuai standart yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Tanpa adanya kompetensi kerja yang dilakukan seluruh karyawan, karyawan tidak dapat melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Selain kompetensi kerja

dalam pencapaian suatu tujuan perusahaan perlu juga adanya sikap disiplin dan tanggung jawab yang harus dimiliki oleh setiap karyawan. Menurut (Singodimedjo dalam Sutrisno, 2017:86) disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

Disiplin kerja merupakan bentuk dari karakter karyawan yang dapat dilihat dari bentuk pengendalian diri seseorang untuk menunjukkan bahwa dirinya melakukan suatu pekerjaan secara tepat waktu, tingkat presensi yang cukup baik, dan kesediaan karyawan dalam menaati semua peraturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

Agar kinerja karyawan dapat dilakukan secara optimal maka harus dijalankan dengan baik supaya karyawan bisa melakukan tugasnya dengan benar dan mendapatkan hasil yang maksimal bagi perusahaan. Salah satu masalah yang seringkali dihadapi oleh perusahaan adalah masalah kinerja karyawan yang cukup rendah. Maka dari itu seorang pemimpin merupakan pihak yang bertanggung jawab dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan tujuan perusahaan dapat terlaksana sesuai harapan yang diinginkan.

Hasil Observasi yang dilakukan di PT. Astra International Tbk-TSO (Auto 2000 Jombang) masih dijumpai dengan permasalahan berkaitan dengan kinerja karyawan. Pencapaian kinerja karyawan masih belum dilakukan secara optimal karena masih sering terjadi timbulnya sebuah permasalahan karena banyak program yang realisasinya masih belum tercapai sesuai target yang ditetapkan oleh perusahaan. Salah satu faktornya disebabkan dari perilaku

tidak disiplin. Berikut data presensi karyawan bagian *marketing* pada bulan Januari 2021 – Maret 2021 :

Tabel 1.2
Tabel Presensi Kehadiran Karyawan bagian *marketing* PT.Astra International Tbk-TSO (Auto 2000 Jombang)

Bulan	Presensi Kehadiran	Keterlambatan	Tanpa keterangan	Izin	Jumlah karyawan	Presentase
Januari	23	3	3	1	30	76%
Februari	18	7	4	1	30	60%
Maret	20	7	2	1	30	66%

Sumber: PT.Astra International Tbk-TSO (Auto 2000 Jombang)

Berdasarkan pengamatan awal peneliti, kinerja karyawan pada PT.Astra International Tbk-TSO (Auto2000 Jombang) masih belum optimal. Perilaku tidak disiplin dalam bekerja terhadap karyawan bagian marketing PT.Astra International Tbk-TSO (Auto2000 Jombang) yang dilakukan penelitian pada bulan Januari-Maret 2021 selama 3 bulan tersebut terdapat (17) jumlah karyawan dari 30 karyawan yang sering melebihi batas jam masuk kerja yaitu lebih dari 15 menit dan (9) karyawan dari 30 karyawan yang tidak masuk kerja tanpa keterangan. Dan (3) karyawan dari 30 karyawan yang izin atau dengan keterangan. Sehingga kinerja karyawan tidak dapat maksimal.

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

Berdasarkan uraian diatas dapat diperkirakan bahwa jika karyawan mempunyai kompetensi yang tinggi, tentu dapat memberikan kinerja yang

optimal. dan disiplin kerja yang baik akan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, penulis tertarik untuk meneliti dan mengupas lebih dalam dengan mengambil judul :

“PENGARUH KOMPETENSI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.ASTRA INTERNATIONAL TBK-TSO (AUTO 2000 JOMBANG)”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dalam penelitian ini diperoleh rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Astra International. Tbk-TSO (Auto2000 Jombang) ?
2. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT.Astra International Tbk-TSO (Auto2000 Jombang) ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan pengaruh Kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan PT.Astra International Tbk-TSO(Auto2000 Jombang).

2. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT.Astra International Tbk-TSO(Auto2000 Jombang).

1.4 Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian yang hendak dicapai, maka dari itu penelitian ini dapat diharapkan memberikan manfaat. Adapun manfaat penelitian ini antara lain :

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi maupun sebagai data pembanding yang nantinya dapat digunakan dan menambah masukan pemikiran untuk bidang yang akan diteliti.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan mendapat kritikan dan saran agar penulis maupun pembaca dapat menambah wawasan dan pemikiran tentang pengaruh kompetensi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.