

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era perdagangan bebas yang semakin ketat dan kompetitif perusahaan dituntut untuk dapat mengambil keputusan dalam hal strategi yang tepat agar dapat bersaing dilingkungan industri. Agar dapat bersaing dengan perusahaan lain, maka pengelolaan sumber daya manusia secara tepat harus dilakukan. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor sumber daya manusia yang diharapkan dapat berprestasi dan meningkatkan kinerja secara efektif dan efisien. Peranan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan sangat penting sebab sumber daya manusia merupakan penggerak utama dari seluruh kegiatan dalam pencapaian tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan ditentukan oleh bagus atau tidaknya sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan tersebut. Semakin baik sumber daya manusia, maka semakin tinggi pula tingkat keberhasilan organisasi perusahaan tersebut.

Setiap perusahaan menginginkan karyawannya memiliki kinerja tinggi dalam bekerja, karena dengan hal itu maka tujuan utama perusahaan akan tercapai sebagaimana yang telah direncanakan. Kinerja yang maksimal dari seorang karyawan dapat diperoleh jika perusahaan mampu mengarahkan dan mengembangkan potensi yang dimiliki karyawannya sehingga setiap karyawan bekerja secara optimal. Dengan kinerja yang baik, maka setiap karyawan dapat menyelesaikan segala beban pekerjaan secara

efektif dan efisien sehingga masalah yang terdapat dalam perusahaan dapat teratasi dengan baik. Kinerja perlu didukung oleh sumber daya manusia yang memiliki kompetensi dan disiplin kerja yang dibutuhkan perusahaan untuk memperoleh hasil yang diharapkan.

Perusahaan yang mempunyai kompetensi yang baik bisa mendukung karyawan meningkatkan kinerjanya. Edison, Anwar, dan Komariyah (2016:142) kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan (knowledge), keahlian (skill) dan sikap (attitude). Dengan demikian tujuan perusahaan akan lebih mudah dicapai apabila karyawan ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan kompetensinya.

Selain kompetensi, disiplin kerja juga berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan. Perusahaan dituntut untuk meningkatkan disiplin kerja pada semua karyawan agar terciptanya kinerja karyawan yang baik dan dapat membuat keuntungan bagi perusahaan. Hasibuan (2017:444), bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Tidak berjalannya disiplin pada karyawan maka kinerja yang ditargetkan perusahaan akan menyebabkan terhambatnya tujuan perusahaan. Maka dari itu kedisiplinan sangat penting untuk perusahaan dan karyawannya.

Selain itu dalam pencapaian kinerja yang optimal seorang karyawan juga harus memiliki motivasi terhadap pekerjaannya. Kadarisman

(2016:278) mengatakan bahwa, motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Berkaitan dengan judul penelitian ini mengembangkan penelitian yang sudah dilakukan oleh Dally Sukmawati (2017) yang berjudul pengaruh motivasi kerja, disiplin dan kompetensi terhadap kinerja mengemukakan hasil penelitiannya yaitu motivasi kerja, disiplin dan kompetensi secara simultan memberikan pengaruh nyata dan positif terhadap kinerja karyawan. PT. Tsuchiya Indonesia menetapkan target penjualan pada tahun 2020 sebesar Rp. 16.667.000.000 Namun, sampai akhir 2020 capaiannya dipastikan tidak tercapai. Berikut adalah pencapaian target penjualan PT. Tsuchiya Indonesia pada tahun 2020.

Tabel 1.1
Target Penjualan PT. Tsuchiya Indonesia pada tahun 2020

Bulan	Target Penjualan	Realisasi Penjualan	Nilai Rata- Rata
Januari	16,667	16,711	100%
Februari	16,667	14,484	88%
Maret	16,667	16,085	96%
April	16,667	6,270	37%
Mei	16,667	789	5%
Juni	16,667	3,638	21%
Juli	16,667	4,408	26%
Agustus	16,667	5,537	33%
September	16,667	9,529	57%
Oktober	16,667	11,169	67%
November	16,667	11,443	68%
Desember	16,667	11,279	67%

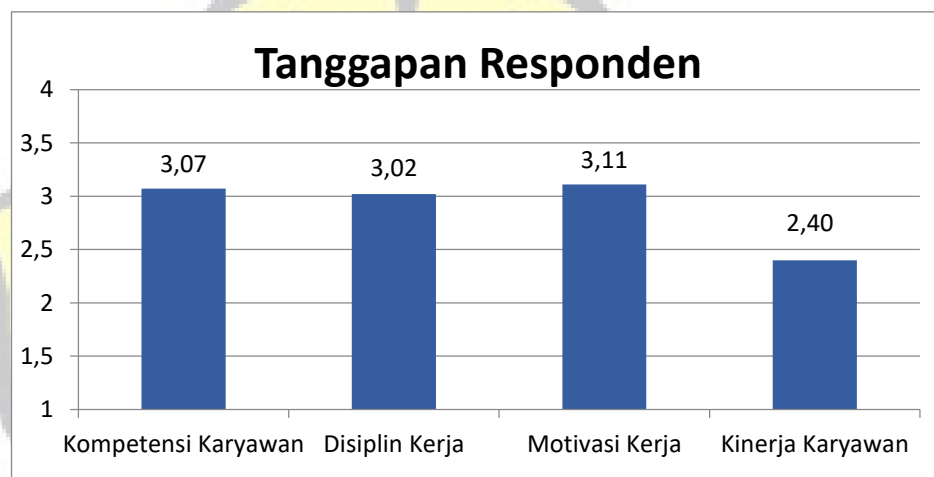
Satuan dalam jutaan rupiah
Nilai Rata-Rata = Realisasi : Target x 100%

Penjualan di PT. Tsuchiya Indonesia dalam satu tahun terakhir rendah. Pada bulan Januari dengan rata-rata 100% baik sedangkan pada bulan Februari nilai rata-rata rendah menjadi sebesar 88%, pada bulan Maret realisasi penjualan mengalami kenaikan sebesar 96% tetapi pada Bulan April, Mei, Juni, Juli, Agustus, September, Oktober, November dan Desember realisasi target semakin rendah yaitu sebesar 37% pada bulan April, 5% pada bulan Mei, 21% pada bulan Juni, 26% pada bulan Juli, 33% pada bulan Agustus, 57% pada bulan September, 67% Oktober, 68% pada bulan November dan 67% pada bulan Desember. Rendahnya penjualan yang terjadi pada PT.Tsuchiya Indonesia disebabkan oleh pandemi covid-19, para karyawan terpaksa bekerja secara online atau Work From Home dan hal itu yang menjadi faktor kinerja karyawan PT. Tsuchiya Indonesia menurun.

PT.Tsuchiya Indonesia adalah bagian dari Tsuchiya CO.,LTD atau Tsuchiya Group, yang mempunyai Kantor Pusat berkedudukan di Kamimaezu 2-chome Naka-ku Nagoya dan berdiri pada bulan Desember 1950. Tsuchiya Co.,LTD bergerak dibidang Pengembangan/Pabrikasi dan Pedagangan Aksesoris Automotif. Usaha yang dilakukan untuk mendorong peningkatan perdagangan dalam perusahaan melalui kinerja karyawan, serta meningkatkan kompetensi dalam bekerja agar setiap karyawan mampu bekerja dengan baik dan optimal. Didalam pelaksanaan kegiatan usaha perusahaan, maka perusahaan memiliki sarana untuk menunjang

pelaksanaan kerja. PT. Tsuchiya Indonesia memberikan sarana yang memadai untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja serta memberikan motivasi kepada karyawan untuk lebih disiplin dalam melakukan pekerjaan.

Berdasarkan data penelitian pendahuluan, dengan menyebarkan kuesioner terhadap 22 karyawan mengenai kompetensi karyawan, disiplin kerja, motivasi dan kinerja karyawan di PT. Tsuchiya Indonesia, dapat dipahami dengan diagram yang sudah diolah pada gambar 1.1 di bawah ini :



Gambar 1.1 Grafik Tanggapan Responden Pra Survei
Sumber: data diolah oleh peneliti 2021

Berdasarkan gambar 1.1, dari 22 tanggapan responden karyawan, dapat dilihat bahwa yang terjadi di PT Tsuchiya Indonesia dengan mengacu pada tabel interpretasi 3.4 mengindikasikan bahwa hasil rata-rata sebesar 3,07 untuk variabel kompetensi artinya kompetensi karyawan telah sesuai dengan bidang kerjanya yang sudah baik. Selanjutnya untuk rata-rata disiplin kerja sebesar 3,02 artinya disiplin kerja karyawan yang sudah baik. Kemudian untuk variabel motivasi dengan rata-rata sebesar 3,11 motivasi

karyawan yang sudah tinggi. Selanjutnya kinerja menunjukkan rata-rata 2,40 artinya kinerja karyawan pada PT Tsuchiya Indonesia masih rendah.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa fenomena yang terjadi di PT. Tsuchiya Indonesia mengenai kompetensi, disiplin kerja dan motivasi sudah dilakukan dengan baik, namun kinerja nya masih rendah, sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompetensi Karyawa, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tsuchiya Indonesia”**

1.2 Identifikasi, Pembatasan dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat diidentifikasi permasalahan pada PT. Tsuchiya Indonesia adalah sebagai berikut:

1. Kompetensi Karyawan baik tetapi kinerja karyawan di PT. Tsuchiya Indonesia masih rendah.
2. Disiplin Kerja baik tetapi kinerja karyawan di PT. Tsuchiya Indonesia masih rendah.
3. Motivasi Kerja tinggi tetapi kinerja karyawan di PT. Tsuchiya Indonesia masih rendah.

1.2.2 Pembatasan Masalah

Berdasarkan masalah diatas maka fokus penelitian ini dibatasi pada variabel Kompetensi Karyawan, Disiplin Kerja, dan Motivasi serta Kinerja Karyawan dengan jumlah responden sebanyak 107 yang merupakan karyawan tetap PT. Tsuchiya Indonesia.

1.2.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, perumusan masalah dalam penelitian ini dapat ditetapkan sebagai berikut :

1. Apakah Kompetensi Karyawan, Disiplin Kerja dan Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tsuchiya Indonesia?
2. Apakah Kompetensi Karyawan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Tsuchiya Indonesia?
3. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh pada Kinerja Karyawan terhadap PT. Tsuchiya Indonesia?
4. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT, Tsuchiya Indonesia?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah diuraikan di atas, tujuan dari penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi Karyawan, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tsuchiya Indonesia.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tsuchiya Indonesia.
3. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tsuchiya Indonesia.
4. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tsuchiya Indonesia.

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan melakukan penelitian ini, berbagai macam manfaat yang dapat dirasakan oleh tiga pihak. Adapun manfaat – manfaatnya :

1. Bagi Akademik

Penelitian ini dapat digunakan sebagai di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya mengenai pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan yang ada di perusahaan dan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan.

2. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan wacana untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya

manusia khususnya berhubungan dengan pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian diharapkan menjadi pertimbangan dan masukan yang bermanfaat bagi PT. Tsuchiya Indobesia mengenai pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah kepustakaan Universitas Darma Persada khususnya di bidang studi Manajemen.

