

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

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 salah satunya 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. Rivai (2015) mengemukakan kinerja karyawan yaitu hasil kerja seseorang atau sekelompok

secara keseluruhan melaksanakan tugas pekerjaan dan menyempurnakannya sesuai tanggung jawabnya. Salah satu faktor yang menentukan keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya adalah kompetensi. Kompetensi yang dimiliki karyawan begitu penting bagi perusahaan karena kompetensi yang dimiliki karyawan tinggi maka kinerja juga akan meningkat.

Kinerja dipengaruhi oleh faktor-faktor lingkungan internal organisasi, faktor lingkungan eksternal, faktor internal karyawan atau pegawai sebagaimana yang dikemukakan oleh Pramularso (2018) bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor lingkungan internal organisasi, diantaranya adalah kompetensi visi, misi dan tujuan organisasi. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah faktor lingkungan eksternal, diantaranya kehidupan ekonomi, politik dan budaya. Bakat dan sifat pribadi, pengetahuan dan ketrampilan merupakan faktor internal karyawan. Wibowo (2007) Pengaruh kompetensi terhadap kinerja sangatlah besar. Kemampuan kerja dan tanggung jawab karyawan sangat dipengaruhi oleh kompetensi yang dimilikinya. Hal ini sesuai hasil penelitian terdahulu oleh Sri Rahayuningsih (2017) yang menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap sebuah kinerja.

Kinerja karyawan yang tidak memenuhi target juga dapat dipengaruhi 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. Andiani (2018) mengatakan bahwa disiplin kerja adalah sikap hormat dan patuh seorang individu atau karyawan yang mau bersedia dan rela mentaati peraturan-

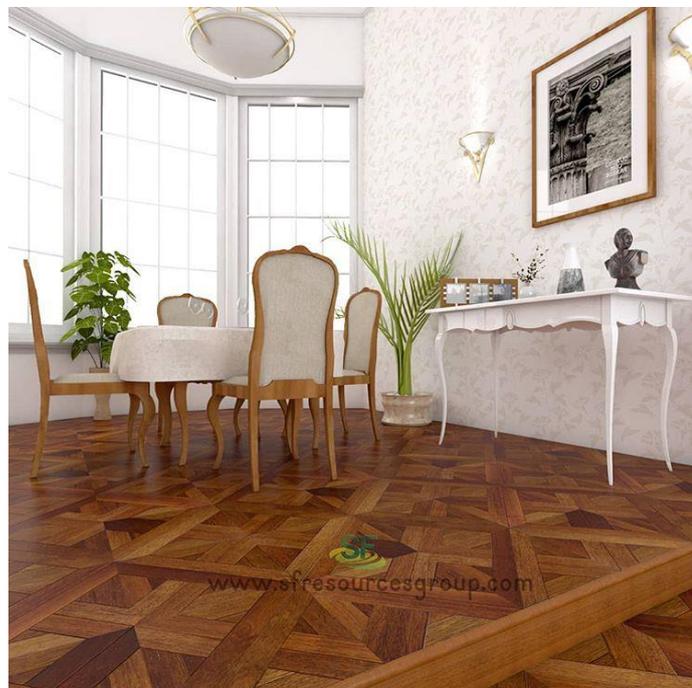
peraturan perusahaan serta bertanggung jawab terhadap setiap tugas yang di berikan kepada karyawan tersebut. Semakin tinggi disiplin kerja karyawan maka kinerja juga akan meningkat. Begitu juga sebaliknya, jika disiplin kerja kurang baik maka akan memperlambat kinerja karyawan dan menjadi penghalang keberhasilan perusahaan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Elvi Lastiani (2014) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Jika disiplin kerja semakin baik maka kinerja karyawan akan meningkat.

PT. Seng Fong Moulding Perkasa (PT.SFMP) Jombang merupakan perusahaan yang bergerak dibidang industri *furniture* yang berbahan kayu dan berkualitas ekspor yang berdiri sejak tahun 1970-an. Produk utama dari PT.SFMP adalah lantai kayu keras, *decking* dan komponen perumahan (*furniture*). Salah satu misi dari perusahaan ini adalah melakukan inovasi secara konsisten dalam menerapkan teknologi dan proses terpadu untuk pembuatan dan pengembangan produk yang berkualitas tinggi. Produk PT. SFMP diproduksi dengan menggunakan teknologi yang diimpor dari negara asing. Berikut contoh gambar produk lantai yang diproduksi oleh PT. Seng Fong Moulding Perkasa (PT.SFMP) Jombang.



Sumber : Akun Instagram PT. SFMP (2020)

Gambar 1. 1 Produk lantai PT.SFMP Dept.Flooring



Sumber : Akun Instagram PT. SFMP (2020)

Gambar 1. 2 Produk lantai PT.SFMP Dept.Design Parquet

Selama 5 bulan terakhir kinerja PT. SFMP untuk memproduksi produk lantai rumah berbahan kayu (Vennyil) terutama lantai yang bermotif mengalami fluktuasi (naik turun) cenderung rendah, sekilas menandakan bahwa ada permasalahan terhadap kinerja karyawan departemen *design parquet*, karena yang memproduksi kayu lantai bermotif adalah pada departemen design parquet. Kinerja karyawan *design parquet* tidak mampu mencapai target pasar. Sebagaimana dapat ditunjukkan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1. 1 Target dan Realisasi Produk PT.SFMP

Bulan	Target Produksi (Unit)	Permintaan Pasar (Unit)	Realisasi Produksi (Unit)	Afkir (Unit)
Jan	2400	2550	2280	183
Feb	2100	2250	1980	150
Mar	2400	2550	2212	190
Apr	2400	2550	2160	258
Mei	2400	2550	2247	288

Sumber : Dept. Design Parquet PT. Seng Fong Moulding Perkasa (2020)

Berdasarkan tabel 1.1 di atas, tingkat realisasi produksi yang dihasilkan karyawan setiap bulannya selalu dibawah target. Menurut pengamatan dan wawancara peneliti dengan bagian personalia menunjukkan bahwa penurunan kinerja karyawan design parquet kurang memiliki pengetahuan dalam mendesain dengan baik dan ketrampilan karyawan dalam menyediakan desain dengan ketelitian. Kompetensi kerja karyawan juga dirasa masih kurang khususnya karyawan desain parquet dalam menyediakan desain dengan keinginan konsumen.

Kinerja karyawan *departement design parquet* menurun diduga disebabkan oleh faktor kompetensi seperti kurangnya pengetahuan dan keterampilan untuk

menunjang pekerjaan. Dalam hal kompetensi karyawan *design parquet* dituntut untuk mempunyai keterampilan dan ketelitian yang tinggi, Berdasarkan wawancara kepada manager *departement design parquet* mengatakan bahwa kompetensi karyawan *design parquet* masih kurang, ini dibuktikan pada tabel 1.1 yang menunjukkan bahwa produksi pada *departement design parquet* masih dibawah target produksi.

Berdasarkan wawancara kepada manager departemen *design parquet* Bapak Teguh sebenarnya yang membuat produksi jauh dibawah target adalah kompetensi karyawan dalam hal pengetahuan dan keterampilan. Selain itu ketika memproduksi ada beberapa unit yang cacat tetapi diloloskan dan tidak diperbaiki dahulu, sehingga produk pada saat pemberian *clearing* (anti gores lantai) di *department clearing* unit cacat yang lolos tersebut kembalikan ke *departement design parquet* untuk diperbaiki, ini membuat produksi *departement* tersebut dalam memproduksi unit kurang efisien.

Selain itu berdasarkan wawancara kepada manager departemen *design parquet* Bapak Teguh mengatakan bahwa tingkat kedisiplinan bawahannya sangat kurang. Berdasarkan rekapitulasi absensi karyawan PT. Seng Fong Moulding Perkasa Tahun 2019, Berikut ini rekapitulasi keterlambatan karyawan berdasarkan absensi PT.SFMP :

Tabel 1. 2 Rekapitulasi Absensi dan Keterlambatan Karyawan

Bulan	Kategori Absensi			Kategori Keterlambatan			Jumlah Karyawan
	Sakit	Cuti	Tanpa Keterangan	< 15 Menit	≥ 20 Menit	>30Menit	
Januari	-	-	1	-	-	-	43
Februari	-	-	-	39	-	-	43
Maret	1	-	-	-	-	-	43
April	-	2	-	34	2	-	43
Mei	-	-	-	30	-	-	43
Juni	3	-	2	-	-	-	43
Juli	2	1	-	-	1	-	43
Agustus	-	-	-	21	3	-	43
September	-	-	-	24	-	-	43
Oktober	1	-	-	20	-	1	43
November	-	-	-	-	-	-	43
Desember	3	-	1	-	1	-	43

Sumber : Data absensi PT. SFMP 2019

Dilihat dari pertama kali bel masuk kerja jam 07.30, aturan yang ditetapkan PT.SFMP dalam waktu kerja adalah dimulai 07.30 tetapi karyawan *dept. design parquet* memulai pekerjaannya 15-20 menit kemudian. Hal ini juga terjadi pada bel istirahat kerja jam 13.30, aturan yang ditetapkan PT.SFMP dalam waktu kerja adalah berakhir pukul 15.30 tetapi karyawan *dept design parquet* mengakhiri pekerjaannya 15-30 menit lebih awal. selain itu hal yang sama juga terjadi pada saat menjelang istirahat kerja jam 11.30 dan saat bel yang menandakan istirahat kerja telah usai yaitu jam 13.00. Manager *dept. design parquet* juga mengatakan bahwa mereka beralasan membuang serbuk kayu. Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “ *Pengaruh*

Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Seng Fong Moulding Perkasa (PT.SFMP) Jombang Pada Departement Design Parquet.

1.2. Perumusan Masalah

1. Apakah kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan *Departement Design Parquet* ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan *Departement Design Parquet* ?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Seng Fong Moulding Perkasa Jombang pada *departement design parquet* ?
2. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Seng Fong Moulding Perkasa Jombang pada *departement design parquet* ?

1.4. Batasan Masalah

Supaya penelitian yang dilakukan penulis berfokus hanya pada penelitian tentang Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan bagian Departement Design Parquet di PT.Seng Fong Moulding Perkasa Jombang, Sehingga penulis membatasi penelitian yang dilakukan ini.

1.5. Manfaat Penelitian

Adapun 2 manfaat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan acuan dan tambahan wawasan bagi penulis dan pembaca pada umumnya guna untuk mengembangkan ilmu yang telah didapatkan dari bangku kuliah, khususnya mengenai kompetensi, disiplin dan kinerja.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan serta pemahaman mengenai kinerja karyawan, yang mana nantinya dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan PT. Seng Fong Moulding Perkasa dalam melakukan strategi peningkatan kualitas sumber daya manusia yang lebih sempurna.