

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dunia bisnis yang kian maju pesat mendorong perusahaan untuk bersaing agar dapat bertahan dan berkembang sehingga mereka harus menerapkan berbagai taktik yang mendorong performa perusahaan untuk membantu pencapaian tujuan organisasi, efektivitas dan efisiensi harus diperhatikan. Kualitas sumber daya baik manusia maupun yang lainnya menjadi inti dari keberhasilan perusahaan karena merupakan aset terpenting.

Salah satu tugas dan tanggung jawab manajemen sumber daya manusia yaitu mendorong perilaku karyawan yang positif dan meningkatkan produktivitas baik bagi karyawan maupun organisasi. Sumber daya manusia adalah faktor yang paling signifikan dalam kemampuan organisasi untuk memenuhi tujuan perusahaan; akibatnya, sumber daya manusia yang kompeten dapat membantu perusahaan dalam mencapai visi dan tujuannya, sehingga sangat penting untuk memperhatikannya. Diperlukan suatu prosedur untuk mendapatkan SDM yang berkualitas, mulai dari rekrutmen hingga lokasi penempatan yang sesuai untuk SDM tersebut. Sumber daya manusia.

Manajemen sumber daya manusia yang terbaik memungkinkan perusahaan untuk bersaing dengan mencapai efektivitas dan efisiensi maksimum dalam proses manufakturnya. Karyawan merupakan salah satu aspek sumber daya manusia yang sangat penting bagi keberhasilan suatu organisasi. Karyawan memiliki peran penting dalam menetapkan tujuan organisasi, dan setiap karyawan diharapkan dapat bekerja seefektif dan seefisien mungkin. Salah satu ukuran keberhasilan suatu perusahaan adalah tingkat kualitas personelnnya. Karyawan sebagai penggerak perusahaan diharapkan dapat bekerja secara profesional dan sesuai dengan prosedur perusahaan yang telah ditetapkan dalam rangka mencapai

tujuan perusahaan. Sumber daya manusia yang beroperasi dengan baik pada akhirnya akan menghasilkan kinerja pegawai yang baik pula.

Kinerja karyawan harus diperiksa untuk mendukung kualitas karyawan, yang akan mempengaruhi kualitas perusahaan. Kinerja karyawan merupakan indikator baik atau buruknya suatu perusahaan karena perusahaan yang baik memiliki kinerja yang baik pula. Menurut (Sedarmayanti, 2013:50), kinerja mengacu pada penampilan kerja atau hasil kerja. Sedangkan menurut (Bangun, 2012: 99), kinerja adalah hasil kerja seseorang berdasarkan persyaratan pekerjaan atau standar kerja, yaitu tingkat yang diharapkan dari pekerjaan tertentu yang akan dicapai dan dibandingkan dengan tujuan atau target yang ingin dicapai.

Untuk mengevaluasi apakah kinerja sangat baik atau buruk, diperlukan indikator kinerja. Menurut (Mangkunegara, 2014: 67), berbagai indikator kinerja, antara lain dinilai dari kualitas kerja yaitu kerapian, ketelitian, kesesuaian. Kuantitas kerja meliputi kecepatan dan kemampuan. Tanggung jawab meliputi pencapaian kerja, dan pengambilan keputusan. Selanjutnya dilihat dari segi kerjasama, yaitu jalinan kerjasama dan kekompakan. Terakhir, dari sudut pandang inisiatif, yaitu kreativitas dan berfikir positif.

Menurut Armstrong dan Barong (Wibowo, 2014: 271) kompetensi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Kompetensi menurut (Wibowo, 2014: 271), adalah kemampuan untuk melakukan atau melaksanakan suatu pekerjaan dan tugas berdasarkan kemampuan, pengetahuan, dan sikap kerja yang dibutuhkan oleh jabatan tersebut. Kemampuan adalah kriteria pertama untuk meningkatkan kinerja, yang dibuktikan dengan hasil pekerjaannya. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan seseorang untuk melaksanakan tugas menentukan kinerja mereka yang sebenarnya.

Menurut Spencer (Moeheriono, 2014: 5) indikator kompetensi diantaranya pengarahan, bimbingan, kecakapan berkomunikasi, konfiden, orientasi terhadap waktu, konsistensi kerja, kesesuaian pendidikan, penguasaan informasi, kecakapan menyelesaikan pekerjaan dan kecakapan mengerjakan tugas.

Menurut (Kasmir, 2016:189) kinerja pegawai juga dapat dipengaruhi oleh unsur disiplin kerja. Menurut (Mangkunegara, 2013:129) Disiplin kerja dapat

diartikan sebagai sistem pelaksanaan manajemen untuk memperkuat pedoman organisasi dalam penerapan disiplin. Perusahaan akan diuntungkan dengan adanya disiplin kerja karena akan menjamin terpeliharanya ketertiban dan kelancaran pelaksanaan serta lingkungan kerja yang menyenangkan, yang akan meningkatkan semangat kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Disiplin kerja menurut (Sutrisno, 2016:89) yaitu dapat ditentukan berdasarkan beberapa indikator diantaranya taat terhadap aturan waktu yang telah ditentukan perusahaan diantaranya waktu masuk kerja, waktu istirahat dan waktu pulang kerja. Kemudian taat dengan peraturan tata tertib perusahaan diantaranya cara berpakaian, kesopanan dan ketaatan kerja. Juga taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan diantaranya yaitu tanggung jawab kerja, kesesuaian pekerjaan, serta taat terhadap aturan lainnya seperti norma yang berlaku dan etika dalam bekerja

PT. NICI Karawang merupakan perusahaan yang bergerak di sektor pengolahan bahan makanan atau bumbu cepat saji yang terletak di Kawasan Industri Suryacipta Kabupaten Karawang Jawa Barat. Produk yang dihasilkan diantaranya yaitu bumbu racik dan aneka bumbu penyedap lainnya. PT. NICI Karawang sangat memperhatikan kinerja karyawan untuk menunjang kemajuan perusahaan.

PT. NICI Karawang setiap tahun mempunyai target produksi yang didasarkan oleh selalu memiliki target produksi yang telah ditentukan dan target KPI yang dibuat sebelumnya. Pada tahun tersebut ternyata target yang sudah dibuat tidak tercapai karena berbagai faktor, hal ini membuat manajemen harus melakukan evaluasi guna memperbaiki pencapaian di tahun berjalan. Pencapaian target yang kurang maksimal akan mempengaruhi performa karyawan baik individu maupun kelompok dan itu akan terlihat dalam laporan tahunan karyawan yang berkaitan dengan performa dan berimbas kepada kompensasi yang akan didapatkan pada tahun berikutnya. Hal Ini dapat dilihat pada tabel 1.1 pencapaian produksi pada tahun 2018.

Tabel 1.1
Pencapaian Produksi tahun 2018

No.	Bulan	Pencapaian (%)	Rata-rata
1	Januari	88,20%	93,60%
2	Februari	88,77%	
3	Maret	87,21%	
4	April	97,57%	
5	Mei	96,48%	
6	Juni	95,68%	
7	Juli	91,80%	
8	Agustus	95,57%	
9	September	90,63%	
10	Oktober	97,03%	
11	November	96,66%	
12	Desember	97,62%	

Sumber : Admin Produksi PT. NICI Karawang, 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat rata-rata output produksi pada tahun 2018 yang hanya mencapai 93,60% dengan rincian pada bulan Januari output produksi hanya 88,20%, pada bulan Februari hanya 88,77%, pada bulan maret hanya mencapai 87,21%, kemudian pada bulan April hanya mencapai 97,57%, begitupun pada bulan Mei hanya mencapai 96,48%, pada bulan Juni mencapai 95,68%, kemudian di bulan juli mengalami penurunan target 91,80%, dan pada bulan berikutnya yaitu bulan Agustus mengalami peningkatan yaitu 95,57%, di bulan September hanya mencapai 90,63%, kemudian pada bulan Oktober mencapai 97,03%, dan di bulan November mencapai 96,68%, dan di bulan Desember mencapai 97,62%.

Kompetensi karyawan dapat dilihat dari kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya, bagaimana karyawan memecahkan masalah seefektif mungkin sehingga pekerjaan dapat tercapai sesuai dengan target yang ditentukan. Hal ini dapat dilihat dari tabel 1.2 rekapitulasi data *trouble line* produksi PT. NICI Karawang tahun 2018 berikut.

Tabel 1.2

Rekapitulasi Data *Trouble line* produksi Tahun 2018

Bagian/Divisi/Mesin	Banyaknya (Kasus)	Durasi (Jam)	Rata-rata Durasi (Jam)
Kartoning	28	24,28	0,87
Sapal	219	280,45	1,28
Filling BP	190	148,04	0,78
Filling Racik	1484	1078,95	0,73
Mixer Racik	27	53,2	1,97
Multilane	262	287	1,10
Powder	7	7,62	1,09
Granule	14	16,23	1,16
Total	2231	1895,77	8,97

Sumber : Admin produksi PT. NICI Karawang, 2021

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa data *trouble line* produksi di PT. NICI Karawang tahun 2018 masih cukup tinggi yaitu dengan total 2.231 kasus dengan durasi 1.895,77 jam dan total rata-rata 8,97 Jam. Hal ini mengindikasikan belum maksimalnya kompetensi yang dimiliki karyawan salah satunya keterampilan dan pengetahuan bagaimana cara memperbaiki mesin ketika dalam situasi abnormal sehingga karyawan kehilangan waktu untuk produksi, alhasil target yang telah ditetapkan tidak tercapai

Disiplin kerja dapat dilihat dari absensi atau kehadiran karyawan pada saat jam kerja karyawan, dilihat dari data absensi karyawan di PT. NICI Karawang belum memenuhi target yaitu *Zero Absensi* dimana ada beberapa karyawan yang tidak masuk kerja tanpa keterangan, hal ini dapat dilihat di tabel 1.3 rekap data absensi karyawan bagian produksi tahun 2018.

Tabel 1.3**Rekapitulasi Data Absensi Karyawan Bagian Produksi tahun 2018**

Bulan	Banyaknya Karyawan	Tanpa Keterangan	Sakit	Cuti Khusus	Cuti Tahunan
Januari	281	8	45	8	225
Februari	284	31	73	14	137
Maret	280	1	62	49	122
April	281	0	98	47	153
Mei	283	1	57	57	107
Juni	283	2	31	74	438
Juli	287	15	80	131	96
Agustus	282	5	59	130	127
September	279	2	47	103	99
Oktober	292	8	41	76	103
Nopember	288	2	37	57	101
Desember	288	19	51	76	310
Rata-rata	284	8 (2,81%)	57 (20,07%)	69 (24,29%)	168 (59,15%)

Sumber : Admin HRD PT. NICI Karawang, 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui tingkat ketidakhadiran tanpa keterangan karyawan masih cukup tinggi dimana rata-rata ketidakhadiran karyawan berada di angka 8 (2,81%), dan juga yang menjadi perhatian adalah ketidakhadiran karyawan karena sakit berada di angka 57 (20,07%), hal ini menandakan bahwa Manajemen harus melakukan evaluasi lebih lanjut terkait absensi karyawan.

Berdasarkan uraian di atas yaitu kinerja yang belum optimal didasarkan target yang tidak tercapai, masih kurangnya kompetensi karyawan terkait dengan breakdown yang tinggi dan kedisiplinan karyawan terutama ketidak hadiran karyawan yang masih cukup tinggi, maka perlu dilakukan penelitian yang

berjudul “Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi di PT. NICI Karawang”.

1.2 Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kompetensi karyawan bagian produksi di PT. NICI Karawang belum optimal
2. Durasi *trouble line* produksi masih cukup tinggi.
3. Kedisiplinan karyawan bagian produksi di PT. NICI Karawang masih rendah.
4. Ketidakhadiran karyawan bagian produksi masih cukup tinggi.
5. Kinerja karyawan bagian produksi belum optimal.
6. Pencapaian Produksi di tahun 2018 tidak mencapai target.

1.3 Batasan Masalah

Pembatasan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Penelitian ini termasuk dalam bidang manajemen sumber daya manusia.
2. Penelitian ini mengkaji ruang lingkup kompetensi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan.
3. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan disain deskriptif verifikatif menggunakan SPSS.
4. Unit analisis yang digunakan adalah responden karyawan bagian Produksi yang ada di PT. NICI Karawang.

1.4 Perumusan Masalah

Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kompetensi karyawan bagian produksi yang ada di PT. NICI Karawang?
2. Bagaimana disiplin kerja karyawan bagian produksi yang ada di PT. NICI Karawang?
3. Bagaimana kinerja karyawan bagian produksi yang ada di PT. NICI Karawang?

4. Bagaimana pengaruh parsial kompetensi terhadap disiplin kerja karyawan bagian produksi di PT. NICI Kaarawang?
5. Bagaimana pengaruh parsial kompetensi terhadap kinerja karyawan bagian produksi di PT. NICI Karawang?
6. Bagaimana pengaruh parsial disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi di PT. NICI Karawang?
7. Bagaimana pengaruh simultan kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi di PT. NICI Karawang?

1.5 Tujuan Penelitian

tujuan dari penelitian ini diantaranya adalah:

1. Untuk mengetahui, menjelaskan dan menganalisis kompetensi karyawan bagian produksi di PT. NICI Karawang.
2. Untuk mengetahui, menjelaskan dan menganalisis disiplin kerja karyawan bagian produksi di PT. NICI Karawang.
3. Untuk mengetahui, menjelaskan dan menganalisis kinerja karyawan bagian produksi di PT. NICI Karawang.
4. Untuk mengetahui, menjelaskan dan menganalisis pengaruh parsial kompetensi terhadap disiplin kerja karyawan bagian produksi di PT. NICI Karawang.
5. Untuk mengetahui, menjelaskan dan menganalisis pengaruh parsial kompetensi terhadap kinerja karyawan bagian produksi di PT. NICI Karawang.
6. Untuk mengetahui, menjelaskan dan menganalisis pengaruh parsial disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi di PT. NICI Karawang.
7. Untuk mengetahui, menjelaskan dan menganalisis pengaruh simultan kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi di PT. NICI Karawang.

1.6 Manfaat Penelitian

Pada penelitian ini, diharapkan dapat memberikan sumbangsi informasi dan ilmu pengetahuan, terdapat dua hal utama manfaat penelitian, yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, berguna untuk:

- a. Menjadi bahan informasi berupa gambaran dan pengetahuan bagi pembaca mengenai kompetensi karyawan bagian produksi di PT. NICI Karawang.
- b. Menjadi bahan informasi berupa gambaran dan pengetahuan bagi pembaca mengenai disiplin kerja karyawan bagian produksi di PT. NICI Karawang.
- c. Menjadi bahan informasi berupa gambaran dan pengetahuan bagi pembaca mengenai kinerja karyawan bagian produksi di PT. NICI Karawang.
- d. Menjadi bahan informasi berupa gambaran dan pengetahuan bagi pembaca mengenai pengaruh parsial kompetensi terhadap disiplin kerja karyawan bagian produksi di PT. NICI Karawang.
- e. Menjadi bahan informasi berupa gambaran dan pengetahuan bagi pembaca mengenai pengaruh parsial kompetensi terhadap kinerja karyawan bagian produksi di PT. NICI Karawang.
- f. Menjadi bahan informasi berupa gambaran dan pengetahuan bagi pembaca mengenai pengaruh parsial disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi di PT. NICI Karawang.
- g. Menjadi bahan informasi berupa gambaran dan pengetahuan bagi pembaca mengenai penaruh simultan kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi di PT. NICI Karawang.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, berguna untuk:

- a. Mengembangkan ilmu pengetahuan yang dimiliki oleh penulis terutama dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

- b. Untuk meneliti secara mendalam tentang pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan bagian Produksi di PT. NICI Karawang.
- c. Untuk meneliti secara mendalam tentang pengaruh kompetensi terhadap disiplin kerja karyawan bagian Produksi di PT. NICI Karawang.
- d. Untuk meneliti secara mendalam tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian Produksi di PT. NICI Karawang.
- e. Untuk meneliti secara mendalam tentang pengaruh simultan kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi di PT. NICI Karawang.
- f. Untuk memberi motivasi khususnya terhadap diri sendiri dan umumnya kepada para pembaca penelitian ini.

