

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1.1 Latar Belakang**

Pada era seperti saat ini, kinerja dipandang sangatlah penting bagi keberlangsungan kegiatan produktivitas perusahaan, baik perusahaan di bidang industri, perdagangan maupun jasa. Perusahaan tentulah akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, namun perlu diketahui bahwa kesuksesan suatu perusahaan dalam aktivitasnya mencapai tujuan yang telah ditetapkan bukan tergantung pada keunggulan teknologi dan operasional yang dimiliki perusahaan saja, namun melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia yang dimiliki. Bicara mengenai sumber daya manusia ialah suatu elemen yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi baik institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, sumber daya manusia berupa manusia yang diperkerjakan disebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi.

Sumber daya manusia dalam organisasi sangat strategis dan berperan menentukan keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuan yang ditetapkan (Prayetno, 2017). Kualitas dan kuantitas sumber daya manusia mempengaruhi kinerja organisasi. Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Manajemen kinerja merupakan sebuah aktivitas mengelola seluruh

kegiatan sumber daya manusia dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan (Haryono, 2018). Aktivitas tersebut bermanfaat bagi organisasi untuk menyesuaikan tujuan organisasi dengan tujuan tim dan individu, memperbaiki kinerja, memotivasi kinerja, meningkatkan komitmen, mendukung nilai-nilai inti, meningkatkan kedisiplinan dan mendukung program budaya. Menurut pendapat Mangkunegara (2020) menjelaskan bahwa manajemen kinerja tidak dapat dipisahkan dengan perencanaan sumber daya manusia yang meliputi: efektivitas program karyawan, program analisis jabatan, penarikan karyawan, seleksi karyawan, pelatihan dan pengembangan manajemen, promosi jabatan, taksiran karyawan, hubungan kerja, pelayanan karyawan, moral dan sikap kerja, penyuluhan karyawan, administrasi upah, kualitas kekuatan kerja, penentuan kualitas, daftar kemampuan (*skill*), *turnover* kerja, perubahan secara internal dan penelitian karyawan.

Sumber daya manusia tentulah memiliki perbedaan satu sama lain. Maka itu, sangatlah penting bagi perusahaan mengetahui kemampuan setiap sumber daya manusia yang di miliki oleh sebuah perusahaan. Perusahaan tentunya harus mampu menentukan setiap job yang diberikan pada karyawannya tepat sasaran dalam artian sumber daya manusianya mampu mengerjakannya. Dikarenakan kinerja ialah sebagai kemampuan dalam menjalankan tugas dan pencapaian standar keberhasilan yang ditentukan oleh instansi kepada karyawan sesuai dengan job yang diberikan kepada masing-masing karyawan. Kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kompetensi, komitmen dan

kedisiplinan yang tinggi. Dalam hal tersebut tentunya peranan sebuah perusahaan menjadi sangat penting di karenakan dapat menghargai dan memperlakukan sumber daya manusia akan mempengaruhi kinerjanya dalam menjalankan pekerjaan.

PT. Branta Indo Niaga adalah merupakan penyedia dan pengeksport produk ikan beku yang berlokasi di Surabaya dan Pamekasan. Produk ikan beku yang diproduksi terbuat dari Ikan Tongkol segar dan jenis ikan lainnya yang diperoleh dari Pelabuhan-pelabuhan di Indonesia. Komitmen PT. BRANTA INDO NIAGA untuk menyediakan ikan segar yang berkualitas, tidak terlepas dari peran setiap anggota perusahaan dalam melakukan perencanaan, pelaksanaan, dan pengendalian mutu produk segar berkualitas dengan berbagai manajemen dan metode produksi yang efektif, efisien, disiplin karyawan dan kompetensi karyawan.

PT. Branta Indo Niaga terletak di Jl. Raya Pamekasan Sampang KM.10. Perusahaan ini terindikasi mengalami permasalahan pada kinerja karyawannya, sebab hal ini di latar belakang oleh menurunnya produksi perusahaan dan penjualannya, berikut tersajikan data produksi tahunan PT. Branta Indo Niaga dalam 4 tahun terakhir :

**Tabel 1.1 Produksi PT. Branta Indo  
Niaga Tahun Anggaran 2020-2022**

<b>NO</b>	<b>Tahun</b>	<b>Target (KG)</b>	<b>Produksi Ikan (KG)</b>	<b>Ikan Keluar (KG)</b>	<b>Pencapaian</b>
1	2020	100.000	97.900	95.000	97,9%
3	2021	100.000	95.000	93.400	95%
4	2022	100.000	90.000	85.000	90%

Sumber : PT. Branta Indo Niaga Tahun 2023

Berdasarkan tabel tingkat produksi PT. Branta Indo Niaga tersebut, menunjukkan bahwa produksi dan penjualan PT. Branta Indo Niaga dalam 3 tahun terakhir tidak mencapai target dan menurun yaitu pada tahun 2020 produksi sebesar 97.900 KG, ikan keluar 95.000 KG dan pencapaian sebesar 97,9% dari target produksi, tahun 2021 produksi sebesar 95.000 KG, ikan keluar 93.400 KG dan pencapaian sebesar 95% dari target produksi dan pada tahun 2022 produksi sebesar 90.000 KG, ikan keluar 85.000 KG dan pencapaian sebesar 90% dari target produksi. Tentunya hal ini didasari atas sumber daya manusia/karyawan yang kurang baik dalam memanfaatkan sumber daya perusahaan, karena kurangnya kinerja yang dimiliki karyawan.

Permasalahan kinerja karyawan ini berdasarkan tinjauan perusahaan, dan terhadap karyawan-karyawan terkait, menjelaskan bahwa kompetensi karyawan masih belum mampu menghasilkan pekerjaan yang berkualitas karena memiliki tingkat efisiensi yang rendah. Pramono & Prahiawan (2021) menjelaskan bahwa kompetensi merupakan sebuah kombinasi yang meliputi tugas, keterampilan, sikap dan penghayatan sumber daya manusia untuk melaksanakan tugas pekerjaan yang dibebankan organisasi, hal tersebut tercermin dari tingkat pendidikan

karyawan PT. Branta Indo Niaga. Berikut tersajikan frekuensi latar belakang pendidikan dari karyawan PT. Branta Indo Niaga :

**Tabel 1.2 Frekuensi Latar Belakang Pendidikan Karyawan PT. Branta Indo Niaga**

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
2	SMP	2	5,14%
3	SMA/SMK	14	35,89%
4	DIPLOMA	0	0%
5	S1	23	58,97%
Total		39	100%

Sumber : PT. Branta Indo Niaga Tahun 2023

Selain permasalahan-permasalahan tersebut, kinerja karyawan yang rendah juga sebagai dampak dari rendahnya faktor disiplin kerja karyawan, sehingga mengakibatkan penurunan kinerja pada tingkat yang cukup mengkhawatirkan.

**Tabel 1.3 Data Absensi Karyawan PT. Branta Indo Niaga Periode 2020-2022**

Tahun	Tanpa Keterangan	Izin	Sakit	Jumlah
2020	29	40	45	114
2021	45	35	53	133
2022	33	43	58	134

Sumber : PT. Branta Indo Niaga Tahun 2023

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa beberapa karyawan masih kurang disiplin dalam bekerja, masih terdapat banyak karyawan yang hadir tanpa keterangan yang jelas dan menunjukkan jumlah setiap tahunnya meningkat. Selain itu masih banyak karyawan yang terlambat masuk kerja seperti tabel berikut:

**Tabel 1.4 Data Absensi PT. Branta Indo Niaga Tahun 2020**

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah hari kerja	Karyawan terlambat	Tanpa Keterangan	Izin	Sakit
Januari	47	27	3	3	4	4
Februaari	47	25	2	2	2	2
Maret	47	26	4	2	3	2
April	47	26	3	3	5	4
Mei	47	26	4	1	3	4
Juni	45	26	4	2	4	2
Juli	45	27	5	3	4	6
Agustus	45	26	3	1	3	3
September	45	26	3	2	2	5
Oktober	45	27	5	3	4	6
November	45	25	6	5	3	4
Desember	45	27	5	2	3	3
Jumlah			47	29	40	45

Sumber : PT. Branta Indo Niaga Tahun 2023

**Tabel 1.5 Data Absensi PT. Branta Indo Niaga Tahun 2021**

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah hari kerja	Karyawan terlambat	Tanpa Keterangan	Izin	Sakit
Januari	45	26	4	4	5	1
Februaari	45	24	4	4	2	6
Maret	45	27	3	1	2	3
April	45	26	5	5	5	5
Mei	45	26	3	6	1	6
Juni	45	26	5	2	2	4
Juli	45	27	5	2	5	2
Agustus	45	26	6	5	1	7
September	45	26	5	3	2	3
Oktober	39	26	4	5	1	6
November	39	26	6	4	5	3
Desember	39	27	6	4	4	7
Jumlah			56	45	35	53

Sumber : PT. Branta Indo Niaga Tahun 2023

**Tabel 1.6 Data Absensi PT. Branta Indo Niaga Tahun 2022**

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah hari kerja	Karyawan terlambat	Tanpa Keterangan	Izin	Sakit
Januari	39	26	2	5	4	1
Februari	39	24	4	1	1	6
Maret	39	27	1	2	3	3
April	39	26	5	4	6	7
Mei	39	26	3	2	3	8
Juni	39	26	7	2	5	4
Juli	39	26	4	5	5	1
Agustus	39	27	6	1	2	7
September	39	26	7	2	2	7
Oktober	39	26	7	1	5	4
November	39	26	8	3	4	5
Desember	39	27	6	5	3	5
Jumlah			60	33	43	58

Sumber : PT. Branta Indo Niaga Tahun 2023

Berdasarkan tabel 1.4, tabel 1.5 dan tabel 1.6 diatas terlihat bahwa terdapat karyawan yang telat masuk kerja dan menunjukkan jumlah setiap tahunnya meningkat. Disiplin sangat diperlukan dalam rangka meningkatkan kinerja perusahaan. Kurangnya disiplin kerja akan berpengaruh terhadap efisiensi dan efektivitas tugas pekerjaan. Jika disiplin dalam suatu perusahaan tidak ditegakkan maka kemungkinan tujuan yang ditetapkan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien.

Ada beberapa faktor yang bisa mempengaruhi kinerja diantaranya kompetensi dan disiplin kerja, Menurut Golemen (2015) tingginya kompetensi yang dimiliki oleh pegawai akan mewujudkan kinerja yang unggul, karena kompetensi berperan sebagai input, produksi dan proses dalam suatu pekerjaan. Sebagai input, kompetensi adalah kapasitas atau potensi yang muncul dalam diri seseorang untuk menyelesaikan suatu masalah dengan baik. Kapasitas disini terdiri dari pengetahuan, keterampilan dan perilaku. Input kompetensi dapat

menggunakan dua bentuk, yaitu kemampuan yang diperoleh dari belajar, latihan atau pengalaman, dan kemampuan yang diperoleh dalam diri individu yang mempengaruhinya dengan kuat.

Pendapat Sutrisno (2017) disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja karena dilihat sebagai suatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para pegawai. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penelitian ini bermaksud untuk melakukan kajian lebih lanjut mengenai Kompetensi, Disiplin dan Kinerja. Penelitian ini menggunakan perusahaan PT. Branta Indo Niaga sebagai objek penelitian. Penelitian ini akan dilakukan dengan menggunakan judul **“Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Branta Indo Niaga”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka diperoleh rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Branta Indo Niaga?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Branta Indo Niaga?



### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan pada rumusan masalah yang telah di paparkan, maka tujuan yang ingin dicapai pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Branta Indo Niaga.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Branta Indo Niaga.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian diatas, maka penelitian ini diharapkan mampu memeberikan manfaat sebagai berikut;

1. Bagi Institusi

Sebagai pengembangan ilmu, yaitu hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan bukti empiris untuk di jadikan literatur atau referensi pada penelitian yang di lakukan selanjutnya yang menggunakan variable-variable yang relevan.

2. Bagi Industri

Hasil penelitian ini diharapkan berguna dalam memberikan sumbangan pemikiran ataupun informasi kepada perusahaan sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan, terutama yang berkaitan dengan variable-variable yang diteliti pada penelitian ini yaitu; Kompetensi, Disiplin dan Kinerja.

3. Bagi Peneliti

Penelitian ini mampu memberikan pengalaman dan ilmu serta sebagai persyaratan kelulusan mahasiswa Strata 1 (S1) Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.