

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan era global ini menuntut organisasi atau perusahaan untuk membentuk suatu strategi dalam lingkaran persaingan yang ketat. Perusahaan harus mampu mengikuti dan menyesuaikan perkembangan lingkungan dari berbagai aspek agar tidak tertinggal. Perusahaan dapat dikatakan berhasil apabila dapat mencapai tujuannya. Kunci utama yang berperan untuk mewujudkan tujuan suatu perusahaan dalam kegiatan berbisnisnya adalah sumber daya manusia.

Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi aset berharga bagi perusahaan karena turut berpartisipasi pada berbagai aspek seperti tenaga, pengetahuan, keterampilan, dan kreatifitas. Aspek – aspek tersebut yang mampu mendorong kemajuan perusahaan untuk mencapai tujuannya. Patut disadari bahwa prestasi suatu perusahaan telah melekat pada suatu mutu yang dimiliki oleh sumber daya manusianya. Baik pemimpin maupun karyawan, dibutuhkan oleh perusahaan dengan kualitas terbaik untuk menjalankan tugasnya masing – masing.

Kualitas sumber daya manusia ditentukan oleh strategi sebuah perusahaan dalam pengelolaannya (Effendhi dan Irbayuni, 2023). Perusahaan harus mengawasi pertumbuhan dan perkembangan sumber daya manusianya serta mampu menentukan keputusan yang tepat supaya memperoleh sumber

daya manusia yang unggul (Rosida dan Swasti, 2022). Pengelolaan SDM yang tepat akan menjadikan manajemen menjadi lebih tertata dan mampu mengurangi pengeluaran perusahaan.

Dalam pengelolaan suatu sistem perusahaan agar menjadi efektif dan efisien, perusahaan perlu memperhatikan beberapa aspek seperti kompensasi, motivasi, komitmen, disiplin, dan kompetensi (Deckop dalam Harras *et al.*, 2020). Beberapa aspek tersebut yang akan menentukan tingkat kenyamanan yang dirasakan oleh karyawannya sehingga karyawan tersebut terdorong untuk mengerahkan segala kemampuan yang dimiliki demi tercapainya tujuan suatu perusahaan. Karyawan dengan mutu yang baik akan memberikan hasil kinerja yang unggul.

Hakekatnya, kinerja yang diberikan oleh karyawan merupakan cerminan dari pencapaian suatu perusahaan. Akbar dan Sukarno (2024) menegaskan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja individu berdasarkan standar perusahaan. Setiap perusahaan ingin karyawannya memberikan upaya terbaiknya selama di tempat kerja karena sudah dipastikan bahwa tujuan utama perusahaan dapat tercapai sesuai rencana (Harras, *et al.*, 2020). Perusahaan dapat mengelola dan mengembangkan potensi mereka dengan optimal jika seluruh karyawan mengerahkan kemampuan terbaiknya selama bekerja. Karyawan yang berkinerja secara optimum akan mampu menyelesaikannya tugasnya dengan cepat dan baik sehingga dapat berpartisipasi dalam menghadapi tantangan perusahaan (Uma dan Swasti, 2024).

CV. Budii Jaya Mojokerto adalah perusahaan bidang industri manufaktur yang memproduksi sepatu. Perusahaan ini berdiri sejak tahun 2006 dan beralamatkan di Jalan Gang Timbangan Lama Soko-Brangkal, Sooko, Mojokerto. Terdapat berbagai macam jenis sepatu yang diproduksi antara lain: Sepatu olahraga, sepatu *casual*, sepatu sekolah, dll. Berbagai macam jenis sepatu tersebut menimbulkan permintaan yang cukup besar dari klien sehingga perusahaan dituntut untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil produksinya sesuai dengan yang diharapkan.

Berdasarkan pengamatan awal terhadap kinerja, didapatkan suatu permasalahan mengenai hasil produksi yang mengalami penurunan secara signifikan. Berikut disajikan data produksi tahunan CV. Budii Jaya Mojokerto selama 3 tahun terakhir:

Tabel 1. 1 Target dan Realisasi Hasil Tahun 2021-2023

Tahun	Target (pasang)	Realisasi (pasang)	Keterangan
2021	416.000	320.200	Tidak tercapai
2022	457.600	337.568	Tidak tercapai
2023	480.200	340.582	Tidak tercapai

Sumber: CV. Budii Jaya Mojokerto

Target produksi dan tidak tercapainya hasil produksi sepatu pada tahun 2021-2023 ditampilkan pada tabel diatas. Hasil produksi yang dihasilkan tidak mencapai target yang ditentukan meski sudah terjadi peningkatan pada setiap tahunnya.

Menurut kepala bagian produksi menyatakan bahwa banyak sepatu yang mengalami cacat produksi karena desain sepatu yang tidak sesuai standar. Beberapa karyawan belum bisa bekerja secara efektif dan efisien sehingga menyebabkan target produksi tidak tercapai. Pada karyawan yang

baru bergabung dengan perusahaan kurang dari tiga tahun cenderung menunjukkan kinerja yang lambat dan belum sepenuhnya memahami tanggung jawab dan perannya.

Terbatasnya wawasan dan keahlian karyawan bersama dengan kecepatan kerja yang lambat mengindikasikan bahwa rendahnya kompetensi karyawan. Moerheriono dalam Lestari (2019), karyawan yang ingin meningkatkan kinerjanya harus memiliki kompetensi yang sesuai pada bidangnya supaya memudahkan proses pengerjaan tugasnya. Berdasarkan temuan Trisdiana, *et al.* (2023) bahwa kompetensi secara signifikan dan positif mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Hal serupa juga dikemukakan dalam penelitian oleh Fadilla dan Wulansari (2023) bahwa kinerja yang optimal dipicu oleh kompetensi yang baik.

Kompetensi adalah kapasitas untuk mengeksekusi tugasnya yang berlandaskan pengetahuan dan kemampuan serta diperkuat oleh perilaku kerja yang disyaratkan oleh pimpinan tersebut. Busro (dalam Anugrah dan Adiwati, 2022) menjelaskan bahwa kompetensi adalah suatu keahlian yang mencakup kemampuan atau komponen lain yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas. Raytasayah dan Santoso (2024) juga mengemukakan bahwa kompetensi meliputi wawasan, keahlian, dan perilaku yang menjadi sebuah pondasi seorang talenta untuk memperoleh sasaran perusahaan yang telah dirancang. Berikut merupakan data mengenai tingkat kompetensi karyawan bagian produksi CV. Budii Jaya Mojokerto, tabel disajikan sebagai berikut:

Tabel 1. 2 Penilaian Kompetensi Karyawan Tahun 2021-2023

No	ASPEK PENILAIAN	PENILAIAN		
		2021	2022	2023
1	Pengetahuan Bahan Baku	72	78	75
2	Pengetahuan Desain Produk	70	72	72
3	Proses Produksi	71	76	74
4	Quality Control	75	78	78
5	Pelayanan	78	80	81
6	Pengemasan dan Penyimpanan Produk	77	74	75
7	Penerapan 5K (Kerapian, Kebersihan, Kecepatan, Keringkasan, dan Ketelitian)	78	74	70
TOTAL		521	532	525
RATA - RATA		74	76	75

Sumber: CV. Budii Jaya Mojokerto

Tabel 1.2 mengindikasikan penilaian kompetensi pada karyawan produksi masih dibawah standar perusahaan yakni sebesar 85. Penilaian kompetensi yang dilakukan selama 3 tahun terakhir menunjukkan penilaian yang fluktuatif karena terjadi kenaikan pada penilaian tahun 2022 kemudian kembali terjadi penurunan pada tahun 2023.

Penerapan 5K (Kerapian, Kebersihan, Kecepatan, Keringkasan, dan Ketelitian) dan pengetahuan desain produk pada tahun 2023 merupakan penilaian kompetensi yang paling rendah. Sedangkan kompetensi yang harus dimiliki oleh karyawan produksi ialah memiliki pengetahuan mengenai desain sepatu, menguasai serta mampu mengoperasikan mesin dan alat alat produksi dengan cepat dan tepat.

Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan kurang memperhatikan sikapnya selama proses produksi berlangsung serta minimnya pemahaman pada desain produk sehingga menyebabkan banyak produk yang cacat. Menyadari permasalahan tersebut, perusahaan telah mengupayakan pelatihan

agar para karyawannya memiliki kompetensi yang baik. Pelatihan tersebut dilaksanakan setiap ada karyawan baru yang masuk dan terdapat desain sepatu baru. Namun masalah mengenai kompetensi pada karyawan masih terjadi.

Di samping itu, terdapat permasalahan mengenai disiplin kerja yang dirasa kurang. Ketidaksiplinan karyawan dapat menyebabkan penurunan pada kinerja karyawan. Berdasarkan pengamatan Fadilla dan Wulansari (2023) yang menegaskan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Afandi dan Veritia (2024) menambahkan bahwa disiplin kerja harus ditingkatkan untuk memenuhi tujuan perusahaan. Artinya, karyawan yang memperhatikan kedisiplinannya selama bekerja akan mempermudah perusahaan untuk mencapai tujuannya karena kinerja yang dikerahkan oleh karyawan diberikan secara optimal.

Disiplin kerja merupakan langkah perusahaan untuk menginstruksikan karyawan agar mematuhi regulasi yang ada. Menurut Setiawan, *et al.* (2022), disiplin kerja adalah kemauan dan keterikatan untuk mengikuti seluruh norma dan standar sosial yang bersangkutan. Sedangkan Iptian *et al.* (2020) berpendapat bahwa disiplin kerja mengacu pada perilaku manajemen yang menginstruksikan para anggota perusahaan untuk menjunjung berbagai regulasi yang ada. Berikut ini terdapat informasi mengenai kehadiran karyawan selama tiga tahun terakhir:

Tabel 1. 3 Data Kehadiran Karyawan Bagian Produksi Tahun 2021-2023

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Sakit	Izin	Alfa	Tingkat Absensi (%)	Terlambat	
							Jumlah	%
2021	48	230	70	45	102	1,96	236	2,18
2022	50	238	54	65	124	2,04	320	3,25
2023	52	237	65	87	176	2,66	495	4,02

Sumber: CV. Budii Jaya Mojokerto

Pada tabel 1.3 menunjukkan bahwa terdapat peningkatan pada tingkat absensi dan keterlambatan di setiap tahunnya. Mudiarta dalam Mahrizal (2019) menyatakan bahwa tingkat toleransi absensi karyawan maksimum sebesar 3%. Apabila persentase kehadiran di perusahaan melebihi 3%, maka dapat disimpulkan bahwa tingkat disiplin di perusahaan tersebut relatif rendah.

Di tahun 2023, keterlambatan karyawan menunjukkan persentase 4,02% yang mengindikasikan bahwa tingkat keterlambatan pada perusahaan cukup tinggi. Sementara itu, tingkat absensi menunjukkan persentase sebesar 2,66% dimana nilai tersebut mendekati batas toleransi. Perusahaan harus mewaspadai hal tersebut agar tingkat absensi pada karyawannya tidak semakin meningkat. Karyawan yang absen tanpa pemberitahuan dan sering kali datang terlambat perlu lebih diperhatikan lagi. Tidak adanya keterangan saat tidak masuk kerja menunjukkan sikap yang tidak profesional. Akan lebih baik jika karyawan memberikan keterangan saat tidak masuk kerja sehingga perusahaan akan memaklumi keadaan karyawannya apabila terdapat kendala saat hari kerja berlangsung.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala produksi terkait yang menyatakan bahwa kebanyakan karyawan senior yang seringkali melakukan

keterlambatan tersebut. Bahkan dengan pelatihan, peringatan, dan pengurangan gaji yang diterapkan pada karyawan ini, selalu saja ada yang datang terlambat dan bertindak tidak bertanggung jawab di tempat kerja. Ketidaksiplinan tersebut dapat mengakibatkan pekerjaan atau tugas menjadi terbengkalai dan terlambat diselesaikan.

Selain itu, dari hasil observasi didapatkan fenomena karyawan yang merokok saat jam kerja sambil berbincang – bincang dengan antar sesama karyawan. Begitu juga saat jam istirahat selesai, para karyawan tidak segera memasuki area perusahaan karena masih merokok atau makan melebihi waktu jam istirahat. Padahal perusahaan sudah menentukan dan mempertimbangkan jam istirahat untuk para karyawannya. Hal ini yang mengakibatkan pekerjaan tertunda dan tidak terselesaikan secara tepat waktu. Oleh karena itu kedisiplinan karyawan sebaiknya perlu lebih diutamakan dan diperhatikan.

Dari informasi yang telah diberikan sebelumnya, penulis termotivasi untuk meneliti mengenai "Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan pada Karyawan Bagian Produksi CV. Budii Jaya Mojokerto".

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan mengenai permasalahan di atas, berikut adalah perumusan masalah yang akan diteliti dalam penelitian ini:

1. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi CV. Budii Jaya Mojokerto?

2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi CV. Budii Jaya Mojokerto?

1.3 Tujuan Penelitian

Selaras dengan latar belakang dan perumusan masalah sebelumnya, tujuan utama dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan bagian produksi CV. Budii Jaya Mojokerto.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi CV. Budii Jaya Mojokerto.

1.4 Manfaat Penelitian

Diharapkan bahwa hasil penelitian ini akan bermanfaat untuk berbagai pihak yang terkait dalam topik ini, yaitu:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Temuan penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman dan wawasan terkait pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan dalam konteks sumber daya manusia.

1.4.2 Manfaat Praktis

1.4.2.1 Bagi Perusahaan

1. Diharapkan agar penelitian ini dapat membagikan informasi dalam mengembangkan perusahaan khususnya yang terkait dengan upaya peningkatan kinerja karyawan CV. Budii Jaya Mojokerto.

2. Diharapkan agar penelitian ini dapat menjadi pandangan supaya dapat mengurangi masalah yang muncul di CV. Budii Jaya Mojokerto khususnya terkait sumber daya manusia.

1.4.2.2 Bagi Peneliti

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi acuan pengetahuan dan informasi tentang berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Sehingga peneliti bisa menerapkan teori – teori tersebut di dunia kerja.