

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia menjadi kunci utama perusahaan atau organisasi karena berperan langsung dalam menjalankan aktivitas organisasi dan menentukan kualitas kerja yang dihasilkan. Dalam perspektif teori *Resource-Based View* (RBV), karyawan tidak hanya dipandang sebagai tenaga operasional, melainkan sebagai aset strategis internal yang bernilai dan sulit ditiru (*inimitable*) untuk menciptakan keunggulan bersaing yang berkelanjutan bagi perusahaan (Barney, 1991). Persaingan bisnis yang semakin ketat antar organisasi diuntut untuk mampu mengelola sumber daya manusia secara efektif agar dapat mempertahankan keunggulan daya saing secara berkelanjutan. Hal ini berkaitan dengan survei yang menunjukkan produktivitas tenaga kerja di Indonesia masih tertinggal dan menempati posisi ke-5 di Asia Tenggara di antara negara anggota ASEAN, tepatnya di bawah Singapura, Brunei, dan Malaysia (Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Industri, 2025). Kesenjangan produktivitas ini menunjukkan bahwa masih terdapat masalah dalam pengelolaan kinerja yang ada di Indonesia. Permasalahan tersebut tidak hanya disebabkan oleh faktor luar seperti keterbatasan modal atau teknologi, tetapi juga berasal dari faktor dalam organisasi, terutama yang berkaitan dengan perilaku dan kinerja individu karyawan (Tri Utami & Artisti, 2026). Kinerja karyawan dianggap menjadi salah satu faktor di dalam organisasi yang bisa meningkatkan nilai suatu organisasi (Kurniadi, 2025).

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai, baik dari segi kuantitas maupun kualitas dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya (Rahmat et al., 2025). Merujuk pada Teori Kinerja Campbell, kinerja pada dasarnya adalah tindakan nyata atau perilaku individu yang secara langsung berkontribusi pada tujuan organisasi, di mana perilaku tersebut sangat ditentukan oleh determinan pengetahuan, keterampilan teknis, serta motivasi (Campbell dan Wiernik, 2015). Artinya, kinerja mencerminkan sejauh mana seseorang mampu menyelesaikan pekerjaannya secara efektif dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi. Permasalahan yang sering muncul dan berkaitan dengan kinerja karyawan adalah kurang optimalnya karyawan dalam melakukan pekerjaan yang diberikan perusahaan (Kanda et al., 2024). Oleh sebab itu, organisasi sebaiknya menganalisis aspek-aspek yang menentukan kinerja karyawan guna mewujudkan kinerja karyawan agar sesuai dengan visi dan misi organisasi.

Dalam konteks ini, penelitian dilakukan pada CV Angkasa Leather sebagai lokasi penelitian untuk mengkaji bagaimana kinerja karyawan serta permasalahan yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan di perusahaan tersebut.

CV Angkasa Leather merupakan perusahaan yang bergerak di bidang distributor barang kebutuhan sehari-hari (*consumer goods*) yang berlokasi di Jombang, Jawa Timur. Pada awalnya perusahaan ini bergerak di bidang perdagangan dan pengolahan kulit ternak namun dalam perkembangannya CV Angkasa Leather melakukan perubahan bisnis dengan mengubah fokusnya

menjadi distributor barang kebutuhan sehari-hari. Perusahaan ini memiliki visi untuk memastikan ketersediaan produk berkualitas bagi masyarakat melalui jaringan distribusi yang efisien dan terintegrasi dengan jangkauan meliputi Jombang, Mojokerto, dan sekitarnya. CV Angkasa Leather merupakan salah satu dari tiga distributor utama consumer goods di Jombang, sehingga jika operasionalnya macet, dampaknya bukan saja dirasakan oleh peritel, melainkan juga oleh masyarakat yang tidak bisa membeli dan memenuhi kebutuhannya sehari-hari. Ujung tombak organisasi ini dalam mendistribusikan barang melalui tenaga sales-nya. Untuk itu, CV Angkasa Leather memperkerjakan lebih dari 30 orang tenaga pemasar atau sales yang setiap harinya bertugas mengunjungi toko-toko, menawarkan produk, mencatat transaksi, serta mencapai target penjualan bulanan yang telah ditetapkan.

Melihat pentingnya peran tenaga sales dalam menunjang keberhasilan perusahaan, maka kinerja karyawan khususnya bagian sales menjadi aspek yang sangat penting untuk diperhatikan. Kinerja yang optimal dari tenaga sales akan berdampak langsung terhadap pencapaian target penjualan perusahaan, sehingga setiap aktivitas kerja yang dilakukan harus memberikan kontribusi yang maksimal. Namun demikian, berdasarkan data internal perusahaan, peneliti menemukan adanya fenomena belum optimalnya pencapaian target kinerja lapangan yang ditunjukkan melalui data realisasi *Effective Call* (EC) atau keberhasilan transaksi penjualan per kunjungan.

Tabel 1. 1 Rekapitulasi Capaian Target *Effective Call Sales* CV Angkasa Leather 2025

Pemasok	Target Ec	Realisasi	Belum Tercapai	Capaian (%)
PT KINO	28.560	24.139	4.421	85%
KFJM	12.120	10.846	1.274	89%
ETIKA	10.080	8.169	1.911	81%
PT DUA KELINCI	13.020	10.925	2.095	84%
TOTAL	63.780	54.079	9.701	85%

Sumber : Data Internal CV Angkasa Leather

Tabel 1.1 Menunjukkan bahwa kinerja operasional tenaga sales CV Angkasa Leather belum menyentuh titik optimal. Dari total keseluruhan target sebesar 63.780 *Effective Call* (EC) atau target transaksi dalam periode 2025, perusahaan hanya mampu merealisasikan 54.079 capaian, yang berarti secara keseluruhan hanya menyentuh angka 85%. Kesenjangan kinerja ini terjadi secara merata, dimana tidak ada satupun kelompok pemasok yang berhasil mencapai target 100%. kegagalan mencapai target sebanyak 9.701 dalam setahun menunjukkan adanya ketidakefisienan kunjungan di lapangan yang secara langsung merugikan perusahaan. Ketidakstabilan pencapaian target pendapatan perusahaan mencerminkan adanya hambatan pada kinerja individu. Menurut Prastyo dan Santoso (2022), kinerja merupakan hasil dari interaksi berbagai faktor internal dan lingkungan kerja yang harus dikelola secara optimal agar organisasi tetap kompetitif.

Fluktuasi tersebut menandakan adanya tantangan dalam pengelolaan kinerja organisasi, khususnya yang berkaitan dengan kontribusi sumber daya manusia. Secara teoritis, kinerja organisasi merupakan hasil penggabungan dari kinerja individu yang dipengaruhi oleh berbagai faktor internal seperti kemampuan, motivasi, dan perilaku kerja karyawan (Darman et al., 2025), dalam konteks ini

tenaga sales CV Angkasa Leather. Oleh karena itu, ketidakstabilan dan hilangnya potensi 9.701 EC tersebut dapat mencerminkan adanya ketidakseimbangan kinerja yang seringkali dipengaruhi oleh belum optimalnya kompetensi, disiplin, dan motivasi kerja karyawan (Farhan dan Irawati, 2026). Selain itu, penelitian lain pada sektor jasa juga menunjukkan bahwa perubahan atau naik turunnya indikator kinerja perusahaan mencerminkan adanya ketidakstabilan kinerja karyawan. Kondisi ini dipengaruhi oleh beberapa faktor, terutama disiplin dan motivasi kerja (Fauziah dan Rahmayanti, 2026).

Untuk melihat kondisi tersebut secara lebih rinci, berikut disajikan persentase data rata-rata pencapaian kunjungan toko (*Outlet Active/OA*).

Tabel 1. 2 Persentase Rata-Rata Aktivitas Kunjungan Sales CV Angkasa Leather 2025

Bulan	Target Kunjungan	Realisasi Kunjungan	Sisa Aktivitas Kerja
Januari	100 %	92 %	8 %
Februari	100 %	77 %	23 %
Maret	100 %	68 %	32 %
April	100 %	75 %	25 %
Mei	100 %	73 %	27 %
Juni	100 %	81 %	19 %
Juli	100 %	77 %	23 %
Agustus	100 %	89 %	11 %
September	100 %	76 %	24 %
Oktober	100 %	80 %	20 %
November	100 %	83 %	17 %
Desember	100 %	78 %	22 %

Sumber : Data Internal CV Angkasa Leather

Berdasarkan data pada Tabel 1.2, terlihat pola aktivitas kunjungan *sales* CV Angkasa Leather yang tidak stabil dan cenderung fluktuatif sepanjang tahun 2025. Poin yang paling menonjol terdapat pada bulan Maret, di mana realisasi kunjungan mencapai titik terendah yaitu hanya sebesar 68%, yang mengakibatkan adanya sisa aktivitas kerja sebesar 32%. Angka sisa aktivitas yang cukup besar ini menjadi indikasi kuat bahwa terdapat waktu kerja yang tidak dimanfaatkan secara maksimal oleh tenaga *sales* di lapangan. Secara keseluruhan, meskipun terdapat peningkatan di beberapa bulan tertentu, rata-rata kunjungan masih sering berada di bawah target

100%, yang mencerminkan adanya ketidakkonsistenan perilaku kerja dalam menjalankan rute kunjungan harian sesuai standar perusahaan.

Pola fluktuasi tersebut menunjukkan bahwa aktivitas kunjungan sales masih belum berjalan secara konsisten dan optimal sesuai target perusahaan. Besarnya sisa aktivitas kerja menunjukkan bahwa masih terdapat waktu kerja yang belum dimanfaatkan secara maksimal dalam menjalankan kunjungan toko, temuan ini diperkuat oleh hasil wawancara dengan pihak HRD dan supervisor yang menyatakan bahwa permasalahan karyawan yang menjadi tugas organisasi tidak hanya berkaitan dengan kehadiran atau absensi tenaga sales tersebut.

Fenomena tersebut juga diperkuat oleh data absensi karyawan yang dapat digunakan sebagai penunjuk tambahan untuk melihat tingkat kedisiplinan kerja. Data tersebut disajikan pada tabel berikut :

Tabel 1. 3 Absensi Karyawan Sales CV Angkasa Leather 2025

Bulan	Jumlah Karyawan	Total Jumlah Kehadiran/ bulan 26 hari kerja	Hadir (%)	Sakit (%)	Izin (%)	Alpha (%)
Januari	35	910	92%	3%	3%	2%
Februari	35	910	90%	4%	3%	3%
Maret	35	910	89%	4%	3%	4%
April	35	910	88%	4%	4%	4%
Mei	35	910	87%	4%	3%	6%
Juni	35	910	91%	3%	3%	3%
Juli	35	910	89%	4%	3%	4%
Agustus	35	910	93%	2%	2%	3%
September	35	910	88%	4%	3%	5%
Oktober	35	910	90%	3%	3%	4%
November	35	910	91%	3%	2%	4%
Desember	35	910	89%	4%	2%	5%

Sumber : Data Internal CV Angkasa Leather

Tabel 1.3 menunjukkan bahwa tingkat kehadiran karyawan tergolong cukup tinggi dengan kisaran 87% hingga 93%. Meskipun kondisi tersebut menunjukkan bahwa tingkat kehadiran karyawan masih mengalami fluktuasi dan belum sepenuhnya stabil, dan menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan tetap hadir bekerja setiap bulannya. Dibandingkan dengan data kunjungan toko pada tabel 1.2 terlihat adanya ketidaksesuaian antara kehadiran fisik dengan aktivitas kerja dilapangan seperti kehadiran tidak diikuti dengan pelaksanaan pekerjaan secara optimal.

Temuan ini diperkuat oleh hasil pengamatan di lapangan yang menunjukkan bahwa masih terdapat karyawan yang datang terlambat serta tidak memanfaatkan waktu kerja secara efektif. Selain itu, sistem absensi yang digunakan perusahaan hanya mencatat status kehadiran tanpa memberikan informasi mengenai keterlambatan, durasi kerja efektif, maupun aktivitas selama jam kerja berlangsung. Hal ini menyebabkan adanya celah bagi karyawan untuk tetap tercatat hadir, namun tidak menjalankan tugas secara maksimal. Hal ini sejalan dengan penelitian yang menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan efektivitas kerja, khususnya dalam pemanfaatan waktu kerja dan pelaksanaan tugas secara optimal (Devian et al., 2025).

Kondisi tersebut menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara tingkat kehadiran karyawan dengan aktivitas kerja yang sebenarnya dilakukan di lapangan. Meskipun secara administratif tingkat kehadiran karyawan tergolong tinggi, namun realisasi kunjungan toko yang sangat rendah hingga mencapai angka 68%. Fenomena ini memberi gambaran adanya praktik korupsi waktu, di mana karyawan hadir secara fisik tetapi tidak menjalankan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Rendahnya realisasi kunjungan toko meskipun kehadiran fisik tinggi menunjukkan bahwa disiplin kerja belum diterapkan secara substantif. Safitri dan Santoso (2022) menekankan bahwa disiplin kerja bukan sekadar masalah kehadiran, melainkan bentuk kepatuhan terhadap standar operasional yang secara langsung mendorong efektivitas kerja dalam mencapai tujuan organisasi.

Selain aspek disiplin yang berkaitan dengan kepatuhan administratif, permasalahan kinerja karyawan pada CV Angkasa Leather juga berkaitan dengan

kemampuan individu dalam menjalankan pekerjaannya secara substantif. Meskipun karyawan hadir dan melakukan aktivitas kerja, hasil yang diperoleh belum tentu optimal apabila tidak didukung oleh kompetensi yang memadai. Oleh karena itu, kompetensi menjadi faktor penting selanjutnya yang perlu dikaji untuk memahami variasi kinerja karyawan secara menyeluruh. Kompetensi karyawan menurut Colquitt et al., (2018) mencerminkan keyakinan seseorang terhadap kemampuannya untuk menyelesaikan tugas-tugas kerja dengan sukses. Begitu juga dikatakan oleh Khaeruman et al., (2021) bahwa kompetensi adalah suatu keterampilan yang dimiliki oleh seseorang secara bersamaan membawa hasil akhir yang didasarkan pada tingkat mutu dan standar yang telah ditetapkan.

Untuk melihat kondisi kompetensi karyawan secara lebih jelas, hal ini dapat dikaitkan kembali dengan kegagalan mencapai target sebesar 9.701 transaksi atau EC seperti yang ditunjukkan pada rekapitulasi kinerja sales sebelumnya. Kegagalan mengkonversi sebuah kunjungan toko menjadi penjualan yang sukses (*effective call*) ini memperkuat adanya fenomena atau permasalahan yang ada di karyawan sales CV Angkasa Leather. Dari aspek pengetahuan dan pemahaman karyawan, banyak dari tenaga penjual atau sales yang kurang menguasai *product knowledge* secara mendalam, sehingga karyawan sering kali kesulitan ketika harus menjelaskan keunggulan produk untuk memenuhi kebutuhan pelanggan. Selain itu, terdapat kesenjangan yang nyata dalam ketrampilan (*skill*) teknis, dimana para sales belum menguasai kemampuan negosiasi dan efektivitas dalam melakukan *closing* penjualan. Selain itu, dari aspek konsep diri (*self concept*) dan sikap (*attitude*), fenomena kesenjangan ini tercermin kuat dari dua permasalahan utama di lapangan,

seperti terlihat dari rendahnya daya juang karyawan saat merespon penolakan dari pemilik toko. Sebagai contoh, ketika pemilik toko menolak melakukan pemesanan barang karena alasan stok lama masih menumpuk atau adanya penetrasi harga dari produk kompetitor, sebagian tenaga sales cenderung bersifat kurang inisiatif, mudah menyerah, dan langsung menyudahi kunjungan tanpa berupaya melakukan negosiasi lanjutan, seperti menawarkan alternatif produk lain atau memberikan edukasi terkait program promosi perusahaan. Akibatnya kunjungan tersebut menjadi sia-sia dan gagal terkonversi menjadi transaksi atau *effective call*.

Kedua, lemahnya sikap kerja ini juga terlihat dari rendahnya kemampuan adaptasi karyawan terhadap tekanan kebijakan manajemen. Ketika perusahaan mencoba menaikkan target atau mengubah strategi rute distribusi untuk mengejar ketertinggalan angka penjualan bulanan, sebagian karyawan justru merespon hal tersebut dengan keluhan dan penurunan ritme kerja di lapangan, alih-alih berinisiatif menyesuaikan strategi pendekatan penjualan mereka.

Kondisi tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, di mana kemampuan individu seperti pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman kerja menjadi faktor utama dalam menentukan keberhasilan kerja (Azisa et al., 2025).

Di samping faktor disiplin dan kompetensi, konsistensi kinerja tenaga sales juga sangat bergantung pada keterikatan psikologis karyawan terhadap perusahaan. Kinerja yang optimal tidak akan tercapai dalam jangka panjang tanpa adanya komitmen organisasi yang kuat. Meskipun capaian kunjungan toko dapat digunakan sebagai tolak ukur kinerja operasional, namun capaian tersebut belum

sepenuhnya mencerminkan komitmen organisasi karyawan. Komitmen organisasi sendiri mencerminkan keterikatan psikologis yang ditunjukkan melalui konsistensi dalam bekerja dari waktu ke waktu.

Dalam konteks ini, karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik belum tentu memiliki komitmen yang tinggi apabila tidak mampu mempertahankan kinerja secara berkelanjutan. Sebaliknya, karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi cenderung menunjukkan stabilitas dan konsistensi dalam pencapaian kinerja (Silviana et al., 2026).

Berdasarkan hasil wawancara secara langsung dengan pihak HRD, diperoleh informasi bahwa sebagian besar karyawan pada bagian sales tidak memiliki ketrampilan untuk menjadikan pekerjaan tersebut sebagai pilihan karier utama, melainkan karena kondisi tertentu. Kondisi ini menunjukkan bahwa keterikatan emosional karyawan terhadap pekerjaan dan perusahaan masih relatif rendah atau yang mencerminkan komitmen afektif. Fenomena tersebut juga sejalan dengan kondisi umum di dunia kerja, di mana profesi sales cenderung kurang diminati sehingga perusahaan mengalami kesulitan dalam mendapatkan karyawan yang memiliki komitmen tinggi (KOMISI, 2025). Komitmen organisasi sendiri merupakan ikatan psikologis yang mencerminkan rasa memiliki, keterlibatan, dan kepedulian karyawan terhadap keberlangsungan perusahaan (Jakayati & Prahara, 2024). Karyawan yang memiliki komitmen tinggi cenderung menunjukkan konsistensi dalam bekerja serta memiliki tanggung jawab dalam mencapai target yang telah ditetapkan. Sebaliknya, rendahnya komitmen organisasi dapat

ditunjukkan melalui ketidakkonsistenan kinerja seperti aktivitas kunjungan dan kurangnya kesungguhan dalam bekerja.

Tabel 1. 4 Jumlah Rata-Rata Capaian Aktivitas Kunjungan 2025

Bulan	Target Kunjungan	Realisasi Kunjungan	%
Januari	3749	3449	92 %
Februari	3749	2898	77 %
Maret	3749	2535	68 %
April	3749	2812	75 %
Mei	3749	2737	73 %
Juni	3749	3036	81 %
Juli	3749	2886	77 %
Agustus	3749	3337	89 %
September	3749	2849	76 %
Oktober	3749	3005	80 %
November	3749	3111	83 %
Desember	3749	2924	78 %

Sumber : Data Internal CV Angkasa Leather

Berdasarkan data pada Tabel 1.4 menunjukkan nilai fluktuasi yang menonjol. Fenomena ini tidak hanya mencerminkan aspek disiplin dalam memenuhi target kunjungan, tetapi juga menjadi cerminan komitmen organisasi. Rendahnya realisasi kunjungan pada bulan-bulan tertentu menunjukkan bahwa karyawan belum sepenuhnya memiliki keterikatan emosional terhadap target perusahaan. Dengan demikian, permasalahan ini bukan sekadar masalah kedisiplinan fisik semata, melainkan juga cerminan rendahnya dorongan internal karyawan. Pola naik-turun ini mempertegas bahwa aktivitas kerja sales belum mencapai titik stabil yang diharapkan oleh perusahaan.

Fenomena tersebut menunjukkan adanya kesenjangan pada komitmen organisasi karyawan, khususnya dalam menjaga konsistensi kinerja secara berkelanjutan. Hal ini diperkuat oleh hasil wawancara dengan pihak HRD CV Angkasa Leather yang menyatakan bahwa terdapat kecenderungan karyawan

merasa aman setelah mencapai target pada periode tertentu. Dalam hal ini perusahaan menerapkan sistem insentif bagi karyawan yang mampu melampaui target pencapaian, serta memberikan sanksi bagi karyawan yang kinerjanya berada dibawah batas 70% selama tiga bulan berturut-turut..

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa sebagian karyawan belum mampu menjaga komitmen kerja secara konsisten dalam mencapai target perusahaan. Hal ini terlihat dari aktivitas kunjungan yang mengalami naik turun. Fenomena tersebut menunjukkan bahwa komitmen yang terbentuk masih sebatas komitmen berkelanjutan (*continuance*) yang bersifat transaksional dan belum sepenuhnya didasarkan pada komitmen normatif berupa tanggung jawab moral terhadap organisasi meskipun perusahaan gagal mencapai target 9.701 transaksi secara keseluruhan. Akibatnya, karyawan cenderung bekerja untuk mencapai batas aman target tanpa menjaga konsistensi performa kerja dalam jangka panjang. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang menyatakan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, di mana karyawan dengan komitmen tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih unggul (Eka et al., 2025).

Berdasarkan uraian fenomena dan didukung oleh berbagai hasil penelitian terdahulu, dapat diketahui bahwa disiplin kerja, komitmen organisasi, dan kompetensi masing-masing memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun demikian, sebagian besar penelitian sebelumnya masih mengkaji variabel tersebut secara terpisah atau hanya mengombinasikan sebagian variabel saja, sehingga belum memberikan gambaran yang menyeluruh.

Sebagai contoh, penelitian oleh Fitriani et al, (2025) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan namun tidak memasukkan variabel kompetensi. Selain itu, penelitian oleh (Ahdiany & Siregar, 2024) juga menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, tetapi penelitian tersebut tidak mengaitkan dengan faktor kompetensi maupun komitmen organisasi. Selain itu penelitian oleh Sari et al. (2023), menemukan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan disiplin kerja terhadap kinerja tenaga penjual, sehingga menunjukkan bahwa tidak semua variabel memiliki kekuatan pengaruh yang sama.

Namun demikian, hasil penelitian lain masih menunjukkan adanya ketidak konsistenan terkait faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Pada variabel disiplin kerja, penelitian Wardani et al., (2025) menemukan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketidakkonsistenan juga terjadi pada variabel komitmen organisasi, di mana penelitian Mundus dan Sanga, (2025) menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Salvano et al., (2023) juga menemukan bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Di sisi lain, fenomena yang terjadi di CV Angkasa Leather menunjukkan bahwa permasalahan kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor saja, melainkan kombinasi dari beberapa faktor yang saling berkaitan, yaitu disiplin kerja, komitmen organisasi, dan kompetensi. Hal ini terlihat dari adanya ketidakonsistenan dalam aktivitas kunjungan toko, rendahnya pencapaian target

penjualan, serta perbedaan hasil kerja antar karyawan meskipun berada dalam kondisi kerja yang sama. Kondisi ini menunjukkan bahwa pendekatan penelitian yang hanya berfokus pada satu variabel menjadi kurang memadai untuk menjelaskan permasalahan secara menyeluruh.

Dengan demikian, penelitian ini dilakukan untuk mengkaji pengaruh disiplin kerja, kompetensi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, pada divisi sales di CV Angkasa Leather.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka perumusan masalah dalam penelitian adalah sebagai berikut :

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada bagian sales di CV Angkasa Leather?
2. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada bagian sales di CV Angkasa Leather?
3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada bagian sales di CV Angkasa Leather?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian sales di CV Angkasa Leather.

2. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada bagian sales di CV Angkasa Leather.
3. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada bagian sales di CV Angkasa Leather.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat-manfaat yang diharapkan bagi penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi ilmiah bagi perkembangan ilmu manajemen, khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) terkait keterkaitan antara disiplin kerja, komitmen organisasi, dan kompetensi dalam memengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan, pemahaman, serta menjadi referensi akademis bagi penelitian-penelitian selanjutnya yang mengkaji permasalahan serupa.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini bermanfaat bagi penulis sebagai sarana menambah wawasan dan mengaplikasikan teori perkuliahan ke dalam kondisi nyata di lapangan. Bagi CV Angkasa Leather, hasil penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan dan masukan dalam menyusun strategi yang tepat untuk meningkatkan disiplin kerja, memperkuat komitmen organisasi, serta mengembangkan kompetensi tenaga sales demi mengoptimalkan kinerja mereka.