

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Menghadapi persaingan di era global saat ini, sangat penting bagi bisnis untuk bekerja secara efisien dan efektif karena manusia adalah blok bangunan yang dapat melakukan pekerjaan dan menjalankan bisnis. Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam perusahaan, karena sumber daya manusia merupakan motor penggerak utama bagi kelancaran operasional perusahaan. Selain itu, jelas bahwa manusia merupakan sumber daya yang potensial dan memiliki peran yang sangat strategis dalam perusahaan (Raihanah Daulay et al., 2017).

Peran sumber daya manusia dalam suatu perusahaan sangat penting karena sumber daya manusia merupakan penggerak utama dari segala kegiatan untuk mencapai tujuan, serta kelangsungan hidup perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan ditentukan oleh sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan tersebut atau tidak. Semakin baik sumber daya manusia, semakin tinggi tingkat keberhasilan organisasi perusahaan (Husaini & Abdullah, 2017).

Keberhasilan suatu organisasi sangat mempengaruhi prestasi pribadi para pegawainya, suatu organisasi berusaha untuk meningkatkan efisiensi kerja para pegawainya dengan harapan dapat mencapai tujuan perusahaan. Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu (Kasmir, 2016).

Setiap perusahaan menginginkan karyawannya mencapai kinerja yang tinggi dalam bekerja, karena hanya dengan demikian tujuan utama perusahaan akan tercapai sesuai dengan yang diharapkan. Kinerja karyawan yang maksimal dapat dicapai jika perusahaan dapat mengarahkan dan mengembangkan potensi karyawan sehingga setiap karyawan dapat bekerja secara optimal. Dengan kinerja yang baik, setiap karyawan dapat melakukan semua pekerjaan secara efisien dan efektif. Dengan demikian, permasalahan

yang ada dalam bisnis dapat ditangani dengan baik. Kinerja harus didukung oleh sumber daya manusia yang kompeten, disiplin kerja dan jumlah tahun kerja yang dibutuhkan perusahaan untuk mendapatkan hasil yang diinginkan (Sinaga, 2018).

Pencapaian kinerja karyawan baik secara individu maupun sebagai tim dapat menciptakan keterampilan untuk kinerja sumber daya manusia secara umum. Kompetensi merupakan salah satu hal penting yang harus dimiliki seorang karyawan untuk dapat melakukan pekerjaan dengan baik (Ardiansyah, 2018). Oleh karena itu, evaluasi kinerja merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari organisasi, begitu juga dengan sumber daya manusia yang kompeten. Ada beberapa faktor yang menjadikan kinerja SDM unggul yang dapat mendorong keberhasilan organisasi, salah satunya adalah kompetensi (Zakki, 2015).

Kompetensi adalah kemampuan untuk dapat melakukan atau melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas berdasarkan keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dibutuhkan oleh pekerjaan tersebut. Kemampuan seseorang merupakan ukuran pertama peningkatan kinerja yang dinyatakan dengan hasil pekerjaannya. Dengan kata lain, keberhasilan atau kegagalan seseorang dalam melakukan pekerjaannya akan menentukan kinerjanya. Selanjutnya kemampuan ini juga harus diikuti dengan tanggung jawab terhadap pekerjaan seseorang. Penentuan tingkat keterampilan diperlukan untuk mengetahui tingkat keberhasilan yang diharapkan untuk kategori baik atau sedang. Faktor-faktor yang menentukan keterampilan yang diperlukan tentunya akan menjadi dasar untuk mengevaluasi prestasi kerja. Dengan skill ini, SDM dianggap sebagai pribadi yang memiliki keunikan yang perlu ditingkatkan (Wibowo, 2014).

Selain kompetensi, disiplin kerja juga berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai. Sangat penting bagi perusahaan untuk meningkatkan disiplin kerja semua karyawan untuk menciptakan kinerja karyawan yang baik dan mendapatkan keuntungan bagi bisnis. Tanpa disiplin antar karyawan, kinerja yang diinginkan perusahaan dapat menghambat tujuan

perusahaan. Oleh karena itu, disiplin sangat penting bagi perusahaan dan karyawannya (Veithzal & Sagala, 2011).

Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan oleh manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan sehingga mereka siap untuk mengubah perilakunya dan berusaha untuk meningkatkan kesadaran dan kemauan seseorang dengan mengikuti semua aturan, peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang ditetapkan. Disiplin kerja membawa manfaat besar bagi perusahaan dan juga bagi karyawan. Bagi perusahaan, adanya disiplin kerja dapat memastikan ketertiban tetap terjaga dan tugas dilaksanakan dengan benar untuk mencapai hasil yang optimal. Bagi karyawan, disiplin kerja akan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan semangat kerja karyawan. Hal ini memungkinkan karyawan melakukan pekerjaannya dengan pikiran (Sutrisno, 2012).

Masa kerja merupakan indikator yang mencerminkan kecenderungan karyawan untuk melakukan aktivitas profesional, sehingga dapat dikatakan bahwa waktu kerja yang lama menunjukkan pengalaman yang lebih banyak dibandingkan dengan orang dengan rekan kerja lainnya. Masa jabatan dapat dilihat dari masa kerja atau pengabdianya. Sebagai seorang karyawan, setiap karyawan harus memiliki rasa tanggung jawab, rasa memiliki, keberanian dan introspeksi diri sebelum kelangsungan hidup perusahaan, sehingga mempengaruhi produktivitas kerja (Siagian, 2012).

Tabel 1.1 Data kinerja karyawan di Direktorat Jenderal Industri Kecil Menengah dan Aneka (DJIKMA) yang terdiri dari beberapa aspek penilaian dari tahun 2017-2019.

No	Aspek penilaian Variabel X1,X2,X3, dan Y		Target	Tahun		
				2017	2018	2019
1	Kompetensi	Kurang memiliki pengetahuan yang cukup mengenai bidang pekerjaannya	100%	90%	85%	80%
2	Disiplin Kerja	Tingkat kehadiran yang menurun	100%	95%	90%	80%

3	Masa Kerja	Kurang memiliki pengalaman dibidangnya	100%	85%	90%	80%
4	Kinerja Karyawan	Kurangnya kerjasama antar karyawan	100%	95%	90%	75%

(Sumber: Biro Kepegawaian DJIKMA)

Berdasarkan dari Tabel 1.1 dapat dilihat kinerja karyawan pada tahun 2017-2019 mengalami fluktuasi penurunan. Secara umum kinerja karyawan di Direktorat Jenderal Industri Kecil Menengah dan Aneka (DJIKMA) belum dikatakan optimal dikarenakan belum tercapainya target kinerja karyawan sebesar 100%.

Bedasarkan fenomena dalam pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan, maka setiap bidang-bidang organisasi di Direktorat Jenderal Industri Kecil Menengah dan Aneka (DJIKMA) telah menetapkan standar kompetensi, disiplin kerja, dan masa kerja untuk menempati suatu bidang tertentu dalam perusahaan. Hal ini bertujuan untuk memaksimalkan kemampuan agar bisa menyelesaikan suatu pekerjaan dengan keterampilan, berkomunikasi dengan manajer dan karyawan, serta dapat menunjukkan aktifitas kerja secara produktif.

Pengaruh kompetensi, disiplin kerja, dan masa kerja pada karyawan secara perorangan dapat memberikan peningkatan kinerja karyawan dan ialah suatu hal yang tidak dapat dipisahkan dari sumber daya manusia. Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti menentukan objek penelitian pada karyawan DJIKMA, alasan penulis mengambil dan memilih objek penelitian ini dikarenakan variabel yang diambil adanya pengaruh dalam peningkatan kinerja karyawan. Kaitannya dalam uraian di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih mendalam terhadap “Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Masa Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Direktorat Jenderal Industri Kecil Menengah dan Aneka (DJIKMA)”.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini, yaitu:

1. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Direktorat Jenderal Industri Kecil Menengah dan Aneka (DJIKMA)?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Direktorat Jenderal Industri Kecil Menengah dan Aneka (DJIKMA)?
3. Apakah masa kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Direktorat Jenderal Industri Kecil Menengah dan Aneka (DJIKMA)?

C. Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan bahan pertimbangan yang bermanfaat bagi Direktorat Jenderal Industri Kecil Menengah dan Aneka (DJIKMA) untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan mempertimbangkan faktor kompetensi, disiplin kerja, dan masa kerja.

2. Bagi Peneliti

Menambah wawasan dan pemahaman bagi peneliti akan pelaksanaan program kompetensi, disiplin kerja, dan masa kerja terhadap kinerja karyawan serta sebagai implementasi atas teori yang didapat diperkuliahan akan dunia bisnis. Dan sebagai salah satu sumber referensi bagi kepentingan keilmuan dalam mengatasi masalah yang sama atau terkait dimasa yang akan datang.

3. Bagi Insitusi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang baik dalam kepustakaan khususnya dalam kompetensi, disiplin kerja, dan masa kerja yang dapat menjadi acuan terkait dengan topic yang sama.

D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh positif kompetensi terhadap kinerja karyawan Direktorat Jenderal Industri Kecil Menengah dan Aneka (DIKMA).
2. Untuk menganalisis pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Direktorat Jenderal Industri Kecil Menengah dan Aneka (DIKMA).
3. Untuk menganalisis pengaruh positif masa kerja terhadap kinerja karyawan Direktorat Jenderal Industri Kecil Menengah dan Aneka (DIKMA).

