

BAB I

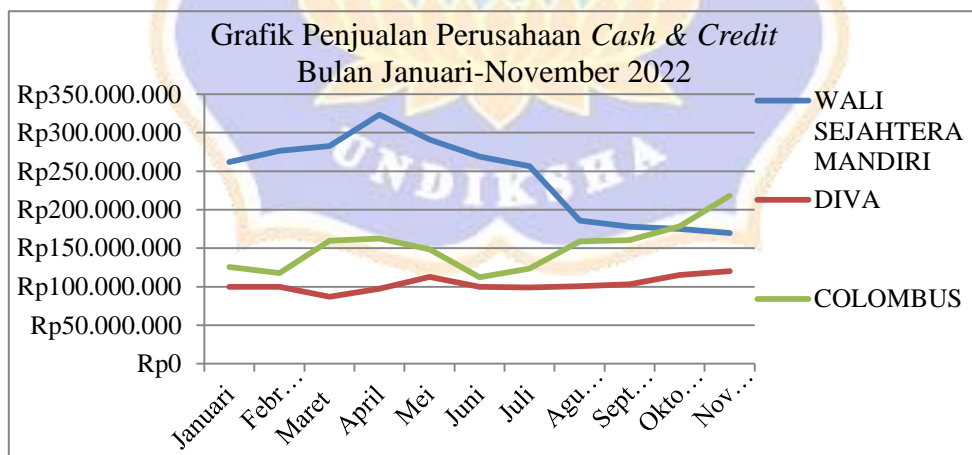
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah Penelitian

Keberhasilan suatu perusahaan dapat dilihat dari kinerja yang dihasilkan oleh karyawannya. Kinerja karyawan sesungguhnya merupakan *outcome* yang dihasilkan dalam periode tertentu ketika melaksanakan fungsi-fungsi sumber daya manusia. Kinerja menurut Mangkunegara merupakan hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2011:260) kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen maupun suatu organisasi secara keseluruhan dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Perusahaan memiliki tujuan untuk memperoleh keuntungan (laba). Sumber daya manusia menjadi faktor yang penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Hal ini karena sumber daya manusia sebagai pengelola sistem dan agar sistem ini tetap berjalan, maka dalam pengelolaannya perlu memperhatikan aspek-aspek penting seperti kompetensi, disiplin kerja, pendidikan dan latihan dan tingkat kenyamanan bekerja sehingga karyawan yang bersangkutan dapat terdorong untuk memberikan segala kemampuan

sesuai dengan yang dibutuhkan oleh organisasi.

Rivai (2011: 14) menyatakan kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas, dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Maka dari itu kinerja karyawan bagian penjualan dapat dilihat dari hasil kerjanya yaitu berupa penjualan yang diperoleh. Perusahaan yang bergerak dalam bidang pemasaran produk dengan sistem sewa beli di Kabupaten Buleleng terdapat 3 perusahaan yang bersaing. CV. Wali Sejahtera Mandiri menjadi perusahaan yang mengalami penurunan penjualan. Hal tersebut dapat dilihat pada gambar 1.1 yang menunjukkan kecenderungan penurunan penjualan pada CV Wali Sejahtera Mandiri. Gambar 1.1 merupakan data penjualan 3 perusahaan pemasaran produk sistem sewa beli selama sebelas bulan (Januari-November) pada tahun 2022:



Gambar 1.1
Grafik Penjualan Perusahaan *Cash & Credit*
Bulan Januari-November 2022

CV. Wali Sejahtera Mandiri tergolong perusahaan dagang yang membeli produk dagangan kemudian memasarkan kembali ke konsumen tanpa mengubah bentuk produk. Perusahaan ini bergerak dalam bidang usaha pemasaran produk dengan sistem sewa beli. Fokus produknya adalah furniture dan elektronik. Berdasarkan grafik di atas dapat dilihat bahwa penjualan CV. Wali Sejahtera Mandiri Kabupaten Buleleng mengalami fluktuasi dan selama tujuh bulan terakhir mengalami penurunan penjualan. Pada bulan Januari penjualan produk mencapai Rp. 261.910.000, dan mengalami puncak kenaikan penjualan pada bulan April sebanyak Rp. 323.390.000. Kemudian penjualan menurun drastis pada bulan Agustus dengan total penjualan Rp. 186.004.000. Penurunan penjualan terjadi sampai bulan November dengan total penjualan Rp. 169.838.000. Dilihat dari tingkat penjualan dari bulan Januari sampai November menunjukkan kecenderungan penurunan penjualan yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan bagian penjualan tergolong rendah.

Kuesioner awal variabel kinerja pada data lampiran 05 menunjukkan variabel kinerja tergolong dalam kategori rendah. Indikator kuantitas yang dicapai dengan standar kerja perusahaan memberikan pengaruh paling rendah. Adanya permasalahan kinerja karyawan yakni kuantitas kerja karyawan kurang memenuhi target yang ditetapkan perusahaan, karyawan bagian penjualan masih kurang teliti dalam melaksanakan pekerjaannya serta kurangnya kualitas kerja dari beberapa karyawan. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti kompetensi dan disiplin kerja, hal tersebut sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Riyanda

(2017: 34), “apabila karyawan memiliki kompetensi yang sesuai dengan profesinya dan disiplin kerja yang tinggi, maka akan membantu peningkatan kinerja karyawan”. Hal ini didukung oleh penelitian Isrofani (2021) yang menyatakan bahwa kompetensi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pada CV. Wali Sejahtera Mandiri Kabupaten Buleleng, karyawan bagian penjualan memiliki motivasi kerja yang baik hal tersebut didukung dengan pemimpin atau atasan yang bersikap baik dalam mengelola organisasi ataupun karyawan, pemberian kompensasi yang sesuai meliputi tunjangan, insentif atau bonus. Dari segi lingkungan kerja, karyawan memiliki hubungan kerja yang baik dan didukung dengan fasilitas kerja yang memadai untuk mendukung karyawan dalam bekerja. Namun dilihat dari faktor kompetensi karyawan menunjukkan kompetensi karyawan yang kurang memenuhi harapan perusahaan serta faktor disiplin kerja yang menunjukkan karyawan bagian penjualan yang sebagian besar banyak yang tidak hadir bekerja dan datang terlambat.

Kompetensi menurut Clark (2007) adalah ilmu pengetahuan atau pengetahuan bagaimana mengerjakan pekerjaan secara efektif. Faktor kompetensi berdasarkan hasil observasi yaitu perilaku sebagian besar karyawan bagian penjualan yang menunjukkan kompetensi karyawan kurang memenuhi harapan perusahaan, seperti kurang cepat atau tanggap dalam menyelesaikan masalah, kurang berinovasi saat bekerja karena menunggu perintah dari atasan. Kemudian data lampiran 02 menunjukkan ketidaksesuaian antara tingkat pendidikan terakhir karyawan dengan

standar pendidikan yang ditetapkan CV. Wali Sejahtera Mandiri Kabupaten Buleleng. Kuesioner awal variabel kinerja pada data lampiran 05 menunjukkan variabel kompetensi tergolong dalam kategori rendah. Indikator kecerdasan angka memberikan pengaruh paling rendah. Hal tersebut menunjukkan kompetensi karyawan bagian penjualan tergolong rendah. Simanjuntak (2005:22) yang menyatakan kinerja individu dipengaruhi oleh faktor kompetensi, Semakin tinggi kompetensi karyawan maka semakin tinggi kinerja yang dicapainya. Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Winanti (2011), bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Namun hasil berbeda (research gap) didapatkan oleh penelitian Supiyanto (2015) menemukan tidak adanya pengaruh signifikan kompetensi untuk kinerja karyawan KSP di Kabupaten Tuban.

Disiplin kerja menurut Hasibuan (2009) “disiplin merupakan kesadaran dan ketersediaan seseorang untuk mentaati peraturan yang ada didalam organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku”. Tingkat disiplin karyawan bagian penjualan CV. Wali Sejahtera Mandiri masih rendah hal tersebut dapat dilihat pada data lampiran 03 yang menggambarkan bahwa sebagian besar karyawan bagian penjualan banyak yang tidak hadir bekerja dan terlambat datang bekerja, hal tersebut tidak sesuai dengan standar toleransi yang ditetapkan oleh CV. Wali Sejahtera Mandiri. Standar hari kerja yang ditetapkan yaitu 5 kali per bulan. Selain kehadiran karyawan masih rendah, terdapat juga karyawan datang terlambat serta masih banyak karyawan yang tidak menaati peraturan perusahaan contohnya seperti tidak menggunakan seragam sesuai ketentuan perusahaan. Kuesioner awal variabel disiplin kerja pada data lampiran 05

menunjukkan variabel disiplin kerja tergolong dalam kategori rendah. Indikator mengikuti instruksi kerja memberikan pengaruh paling rendah. Sinambela (2012) mengungkapkan bahwa disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja, semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka akan semakin tinggi juga kinerja orang tersebut. Hal ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan Hestisani (2014), bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, karena semakin baik disiplin karyawan maka semakin tinggi kinerja karyawan. Akan tetapi berbeda dengan hasil penelitian dari Setiawan (2013) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja secara simultan dan parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan diatas, maka dilakukan penelitian untuk menganalisis sejauhmana kompetensi dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan bagian penjualan CV. Wali Sejahtera Mandiri. Oleh karena itu peneliti melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompetensi dan Displin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Penjualan CV. Wali Sejahtera Mandiri Kabupaten Buleleng”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan maka didapatkan identifikasi masalah sebagai berikut :

- 1) Kinerja karyawan bagian penjualan di CV. Wali Sejahtera Mandiri Kabupaten Buleleng periode Januari-November 2022 mengalami penurunan penjualan.
- 2) Kompetensi yang masih rendah dilihat pada perilaku sebagian besar karyawan yang menunjukkan kompetensi karyawan kurang memenuhi harapan perusahaan

serta tingkat pendidikan yang tidak sesuai dengan standar pendidikan perusahaan.

- 3) Rendahnya tingkat disiplin kerja karyawan yang dapat dilihat dari absensi kerja yang tidak memenuhi standar hari kerja yang telah ditetapkan serta karyawan yang tidak memenuhi aturan penggunaan seragam.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan di atas, maka penulis hanya memfokuskan pada permasalahan mengenai variabel kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian penjualan CV. Wali Sejahtera Mandiri.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, identifikasi masalah dan pembatasan masalah yang telah dikemukakan, maka dapat dirumuskan masalah pada penelitian ini sebagai berikut.

- 1) Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan bagian penjualan di CV. Wali Sejahtera Mandiri Kabupaten Buleleng?
- 2) Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap disiplin kerja karyawan bagian penjualan di CV. Wali Sejahtera Mandiri?
- 3) Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian penjualan di CV. Wali Sejahtera Mandiri Kabupaten Buleleng?

- 4) Apakah disiplin kerja mampu memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan bagian penjualan di CV. Wali Sejahtera Mandiri Kabupaten Buleleng?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk menguji dan menganalisis tentang hal-hal sebagai berikut :

- 1) Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan bagian penjualan di CV. Wali Sejahtera Mandiri Kabupaten Buleleng.
- 2) Pengaruh kompetensi terhadap disiplin kerja karyawan bagian penjualan di CV. Wali Sejahtera Mandiri Kabupaten Buleleng.
- 3) Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian penjualan di CV. Wali Sejahtera Mandiri Kabupaten Buleleng.
- 4) Disiplin kerja mampu memediasi kompetensi terhadap kinerja karyawan bagian penjualan di CV. Wali Sejahtera Mandiri Kabupaten Buleleng.

1.6 Manfaat Hasil Penelitian

- 1) Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperdalam pemahaman tentang ilmu pengetahuan di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia yang terkait dengan kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

- 2) Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan oleh CV. Wali Sejahtera Mandiri Kabupaten Buleleng sebagai bahan dasar untuk mempertimbangkan kegiatan

atau kebijakan perusahaan dalam mengembangkan sumber daya manusia khususnya yang berkaitan dengan kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV. Wali Sejahtera Mandiri Kabupaten Buleleng

