

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama dalam sebuah perusahaan. Dalam mempertahankan kelangsungan hidup dan pengembangan perusahaan, perusahaan harus melaksanakan berbagai aktivitas pengelolaan faktor produksi tersebut antara lain: produksi, pemasaran, pembelanjaan, personalia, pengembangan dan penelitian, sistem informasi manajemen dan lainnya. Segala aktivitas perusahaan saling berinteraksi satu dengan yang lain untuk mencapai tujuan perusahaan. Untuk dapat bertahan maka koordinasi di dalam maupun di luar perusahaan harus dilaksanakan dengan baik agar mengarah pada pencapaian tujuan. (Mathis, 2008)

Sumber daya terpenting suatu organisasi adalah sumber daya manusia, orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka kepada organisasi. Oleh karena itu, pegawai merupakan kunci penentu keberhasilan perusahaan. Untuk itu setiap pegawai selain dituntut untuk memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan, juga harus mempunyai pengalaman, motivasi, disiplin diri, dan semangat kerja tinggi, sehingga jika kinerja pegawai perusahaan baik maka kinerja perusahaan juga akan meningkat

yang menuju pada pencapaian tujuan perusahaan. Keberhasilan perusahaan dinilai dari suksesnya perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan (Mathis, 2008).

Kinerja merupakan hal penting yang harus dicapai oleh setiap perusahaan termasuk pada PT.Bentoel Investama, karena kinerja merupakan cerminan bagi kemampuan perusahaan dalam mengelola dan mengalokasikan karyawannya, oleh karena itu kinerja para karyawan mempunyai pengaruh yang sangat penting bagi berlangsungnya kegiatan instansi dan berpengaruh bagi proses pencapaian tujuan perusahaan.

Kinerja karyawan yang kurang memuaskan dapat diatasi dengan memberikan kompetensi kepada karyawan, akan tetapi kompetensi yang diberikan oleh perusahaan belum dirasa adil oleh karyawan karena ada beberapa karyawan yang kurang mendapatkan pelatihan atau pembekalan mengenai pengetahuan. Faktor terakhir yang menjadi penyebab kurang memuaskannya kinerja karyawan adalah disiplin kerja di perusahaan. Belum terciptanya kondisi disiplin kerja yang baik menyebabkan menurunnya kinerja karyawan diperusahaan.

Adapun pencapaian kinerja karyawan PT. Bentoel Investama periode Januari – Agustus 2017 dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 1.  
Pencapaian Kinerja Karyawan PT. Bentoel Investama  
Periode Januari – Agustus

Bulan	<59.9% (TB)	60-69.9% (KB)	70-79.9% (CB)	80-89.9% (B)	90-100% (SB)
Januari	3.13%	1.04%	3.13%	10.15%	11.46%
Februari	3.13%	0%	4.17%	16.67%	15.63%
Maret	2.08%	3.13%	5.20%	17.70%	15.62%
April	1.05%	2.10%	7.37%	15.79%	8.42%
Mei	2.10%	2.10%	9.47%	13.68%	5.26%
Juni	3.19%	2.12%	5.32%	20.21 %	8.51%
Juli	2.12%	1.06%	5.32%	20.21 %	8.21%
Agustus	1.07%	2.15%	3.22%	20.43%	12.90%
Keterangan: Kategori Tingkat Persentase TB = Tidak Baik <59.9% KB = Kurang Baik 60-69.9% CB = Cukup Baik 70-79.9% B = Baik 80-89.9% SB = Sangat Baik 90-100%					

Sumber : PT. Bentoel Investama

Seperti yang tertera pada Tabel 1 di atas dapat dilihat bahwa kinerja karyawan PT. Bentoel Investama mengalami fluktuasi dari bulan Januari sampai dengan bulan Agustus 2017. Hal ini terlihat masih terdapat kinerja karyawan yang tidak konsisten, karena mengalami penurunan dan kenaikan yang berubah-ubah sehingga pegawai belum bisa dinilai dengan pasti dalam pencapaian kinerjanya.

Hasil wawancara yang penulis dapatkan dari karyawan PT. Bentoel Investama, mereka menuturkan masih banyak terdapat karyawan yang kinerjanya terbilang masih belum maksimal. Hal tersebut mengindikasikan adanya permasalahan yang terjadi pada karyawan PT. Bentoel Investasi. Berikut adalah hasil wawancara penulis dengan karyawan PT. Bentoel Investasi :

1. Masih sering terjadi masalah dalam menyelesaikan pekerjaan yang diakibatkan latar belakang pendidikan karyawan tidak sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan, khususnya untuk karyawan lama yang bekerja di PT. Bentoel Investasi, rata-rata karyawan adalah lulusan SMA sehingga karyawan masih kesulitan dalam mengoperasikan teknologi informasi.
2. Masih ada karyawan yang telat menyerahkan laporan pekerjaannya dan tidak mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan.
3. Kurangnya rasa tanggung jawab karyawan dalam mengerjakan dan menyelesaikan tugas, serta kurangnya inisiatif karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya
4. Masih terdapat karyawan yang tidak masuk kerja tanpa alasan dan masuk kerja terlambat .

Kompetensi adalah karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan karyawan mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya. Berdasarkan uraian di atas makna kompetensi mengandung bagian kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang dengan perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Prediksi siapa yang berkinerja baik dan kurang baik dapat diukur dari kriteria atau standar yang digunakan. (Mulyana, 2008).

Disiplin kerja salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin kerja merupakan suatu sikap taat dan patuh serta tunduk pada aturan yang dilandasi oleh kesadaran dari diri pribadi tanpa ada paksaan dari luar. Sikap semacam ini tidak hanya dituntut dari pegawai sebagai individu, tetapi juga dari kelompok orang yang tergabung dalam organisasi tersebut. Dengan disiplin kerja karyawan dapat lebih bertanggung jawab terhadap tugasnya sehingga kinerjanya akan lebih baik, pegawai yang memiliki disiplin kerja akan memiliki kinerja yang lebih baik yang dapat membangun produktivitas pegawai tersebut disiplin kerja harus dibangun pada setiap pegawai mulai dari dini. Dengan adanya sumber daya yang baik, dan kedisiplinan kerja yang baik maka kompetensi yang baik akan tercipta, sehingga kinerja yang baik akan ikut serta dalam organisasi tersebut. Karyawan juga sangat membutuhkan motivasi kerja untuk melakukan suatu pekerjaan agar timbul suatu semangat atau kegairahan dalam bekerja.

Untuk menghasilkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang handal dibutuhkan sarana yang dapat mempermudah dalam melaksanakan pekerjaan, agar investasi yang telah dilaksanakan bisa menghasilkan keuntungan yang maksimal.

Untuk itu penulis ingin melihat seberapa besar Pengaruh Kompetensi Karyawan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Sales Respresentatif pada PT. Bentoel Investama Bogor Tahun 2017.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang penulis kemukakan, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan Divisi Sales Respresentatif pada PT. Bentoel Investama Bogor Tahun 2017 ?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Divisi Sales Respresentatif pada PT. Bentoel Investama Bogor Tahun 2017 ?
3. Bagaimana pengaruh kompetensi karyawan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Divisi Sales Respresentatif pada PT. Bentoel Investama Bogor Tahun 2017 ?

## **C. Maksud dan Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian adalah untuk mengetahui:

1. Pengaruh kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan Divisi Sales Respresentatif pada PT. Bentoel Investama Bogor Tahun 2017.
2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Divisi Sales Respresentatif pada PT. Bentoel Investama Bogor Tahun 2017.
3. Pengaruh kompetensi karyawan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Divisi Sales Respresentatif pada PT. Bentoel Investama Bogor Tahun 2017.

#### **D. Kegunaan Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan bisa digunakan sebagai berikut :

1. Diharapkan bisa memberikan kontribusi terhadap ilmu pengetahuan, khususnya bisa lebih meningkatkan efisiensi dan efektif kerja karyawan divisi sales respesntatif pada PT.Bentoel Investama
2. Dapat memberikan saran tindak lanjut dalam rangka lebih meningkatkan lagi kinerja seluruh karyawan divisi sales respesntatif pada PT.Bentoel Investama

#### **E. SISTEMATIKA PENULISAN**

Untuk mempermudah mengikuti pembahasan skripsi ini, maka akan di berikan gambaran mengenai isi proposal sebagai berikut:

##### **BAB I                   PENDAHULUAN**

Bab ini menguraikan tentang latar belakang penelitian, rumusan masalah, maksud dan tujuan penelitian, kegunaan penelitian, Hipotesis dan sistematika penulisan.

##### **BAB II                   TINJAUAN PUSTAKA**

Dalam bab ini disusun mengenal data-data yang diperoleh dari literatur sebagai landasan teori yaitu pengertian kompetensi karyawan, pengertian disiplin kerja, pengertian kinerja karyawan, kerangka berpikir dan hipotesis penelitian.

**BAB III                   METODOLOGI PENELITIAN**

Dalam bab ini penulis menguraikan dan menjelaskan mengenai metode penelitian yang digunakan, variable penelitian, populasi dan sampel , teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.

**BAB IV                   ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini penulis menguraikan dan menjelaskan dan sistematis mengenai hasil pembahasan dari permasalahan yang diteliti.

**BAB V                   KESIMPULAN DAN SARAN**

Dalam bab ini menguraikan kesimpulan berdasarkan uraian pembahasan dan saran yang dapat dijadikan masukan bagi perusahaan.