

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

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

Sumber daya Manusia memegang peranan penting dalam menentukan berhasil tidaknya suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan, dimana keberhasilan suatu perusahaan ditentukan dari kemampuan sumber daya manusia tersebut. Keberhasilan sumber daya manusia itu sendiri dinilai dari capaian kinerja karyawan.

Kinerja menurut Putri & Ratnasari (2019) adalah kinerja karyawan adalah kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan untuk mencapai hasil pekerjaan yang baik sesuai dengan tujuan organisasi.

Hasil kerja tersebut merupakan hasil dari kemampuan, keahlian dan keinginan yang dicapai. Kinerja karyawan pada dasarnya merupakan salah satu faktor untuk mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien. Selanjutnya Kasmir (2016) dalam Dewangga & Rahardja (2022) menyatakan kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kondisi ini dialami oleh PT. Timor Sejahtera.

PT. Timor Sejahtera Kupang Nusa Tenggara Timor (Aguafita) merupakan perusahaan yang baru berkembang dalam memproduksi air minum dalam kemasan. Sebagai salah satu perusahaan yang berorientasi pada laba dan untuk memenuhi kebutuhan manusia pada umumnya, maka karyawan dituntut untuk bekerja cepat, efektif dan efisien. Untuk itu, tuntutan akan kinerja yang tinggi terhadap para karyawan dalam bekerja sangat dibutuhkan, karena dapat

berpengaruh terhadap hasil produksi untuk mencapai target perusahaan. Namun dalam kenyataannya masih terdapat hasil produksi yang tidak memenuhi target, dapat dilihat pada tabel 1.1 dibawah ini:

**Tabel 1.1**  
**Rencana dan Hasil Produksi PT. Timor Sejahtera**  
**Tahun 2021**

BULAN	JUMLAH PRODUKSI ( Cup )	PRODUK BOCOR (Cup)	SISA PRODUK BAIK
	2021	2021	2021
JANUARY	20.150	82	20.068
FEBRUARI	10.948	74	10.874
MARET	17.201	94	17.107
APRIL	12.337	32	12.305
MEI	65.123	94	65.029
JUNI	35.311	101	35.210
JULI	42.300	79	42.221
AGUSTUS	26.044	29	26.015
SEPTEMBER	43.615	50	43.565
OKTOBER	49.210	85	49.125
NOVEMBER	38.440	61	38.379
DESEMBER	39.807	74	39.733
TOTAL	400.486	855	399.631

*Sumber: PT. Timor Sejahtera Kupang*

Dari tabel 1.1 dapat dijelaskan bahwa dalam satu tahun hasil produksi selalu ada kebocoran produksi setiap bulannya. PT. Timor Sejahtera menetapkan target produksi semuanya baik tanpa ada produk yang mengalami kebocoran. Dari hasil ini dapat dilihat bahwa pekerjaan yang dilakukan karyawan pada PT. Timor Sejahtera pada tahun 2021 masih belum mencapai target kinerja yang telah ditetapkan perusahaan.

Kinerja menurut Setiawan *et al.* (2020), pencapaiannya didukung atau dipengaruhi beberapa faktor antara lain Disiplin, Kompetensi dan Pelatihan.

Bentuk disiplin kerja karyawan akan tercermin melalui tingginya rasa kepedulian pegawai terhadap pencapaian tujuan perusahaan; tinggi semangat dan

gairah kerja serta inisiatif karyawan dalam melakukan pekerjaan. Menurut Santoso (2018) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manager untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku di sekitarnya. Jadi disiplin kerja merupakan salah satu kata kunci membangun keunggulan sumber daya manusia dan kesuksesan.

Adapun kedisiplinan karyawan PT Timor Sejahtera Kupang dilihat dari data absensi karyawan yang disajikan pada table berikut:

**Tabel 1.2**  
**Jumlah Hari Kerja dan Tingkat Absensi Karyawan PT.Timor Sejahtera Kupang Januari –Desember Tahun 2023**

<b>Bulan</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>	<b>Hari Kerja per Bulan</b>	<b>Total Hari Kerja</b>	<b>Jumlah Absen</b>	<b>Presentase Absen (%)</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4= (2x3)</b>	<b>5</b>	<b>6=5/4x100%</b>
Januari	36	26	936	265	28,31
Februari	36	23	828	201	24,27
Maret	36	26	936	322	34,40
April	36	23	828	490	59,17
Mei	36	24	864	289	34,40
Juni	36	24	864	226	26,15
Juli	36	26	936	229	24,46
Agustus	36	26	936	167	17,84
September	36	25	900	124	13,7
Oktober	36	26	936	231	24,67
November	36	24	840	230	27,38
Desember	36	24	840	131	15,59
<b>Rata-Rata</b>	<b>36</b>	<b>24,75</b>	<b>891,0</b>	<b>242,08</b>	<b>27,16</b>

*Sumber: PT. Timor Sejahtera Kupang*

Data pada tabel 1.2 dapat dijelaskan dalam persentase tingkat absensi karyawan PT. Timor Sejahtera Kupang rata-rata sebesar 27,16%. Menurut Edwin B. Flipppo (2001:281) apabila absensi 0 sampai 2% dianggap baik, 3% sampai 10% dianggap tinggi, diatas 10% dianggap tidak wajar maka sangat

perlu mendapatkan perhatian serius dari pihak perusahaan. Ini berarti tingkat absensi pada PT. Timor Sejahtera Kupang cenderung berfluktuasi tinggi dan masuk dalam kategori perlu mendapatkan perhatian serius dari pihak perusahaan.

Hal lain yang perlu diperhatikan oleh perusahaan selain disiplin untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah pelatihan kerja. Pelatihan merupakan sarana penting pengembangan sumber daya manusia yang superior. Menurut Kasmir (2016) dalam Erwin Rifal Fauzi (2018), pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Pelatihan juga meliputi perubahan sikap sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaan lebih efektif. Dengan adanya pelatihan, karyawan akan memiliki kemampuan dan ketrampilan yang unik untuk menyelesaikan pekerjaan yang diembannya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Manejer PT. Timor Sejahtera, menjelaskan bahwa dalam perusahaan belum menyediakan program pelatihan tahunan, melainkan arahan-arahan untuk karyawan tetap dilakukan sesuai kebutuhan karyawan. Dalam hal ini, apabila ada karyawan baru maka, karyawan lama atau yang sudah berpengalaman akan meberikan arahan sesuai dengan kebutuhan karyawan baru.

Adapun faktor lain yang mempengaruhi kinerja selain disiplin kerja dan pelatihan yakni kompetensi. Menurut Erwin *et al.* (2018) kompetensi merupakan kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap. Kompetensi juga merupakan karakteristik

yang mendasari seseorang dan memiliki kriteria efektif atau sangat baik dalam kinerja seseorang (Alwi, 2017). Kompetensi pada hakekatnya menunjukkan kecakapan seperti kecerdasan yang dimiliki seseorang yang dapat digunakan untuk memprediksi kinerja.

Kompetensi dapat dilihat dari pendidikan karyawan, karena pendidikan dapat menunjukkan keahlian, keterampilan maupun kemampuan karyawan dalam menghasilkan kinerja (Dedy, 2021) dalam (Pratiwi, 2023). Dari hasil wawancara, karyawan yang ada pada PT. Timor Sejahtera terdiri dari lulusan sarjana dan SMA. Jumlah karyawan lebih didominasi oleh karyawan dengan tingkat pendidikan Sekolah Menengah Atas (SMA). Sedangkan karyawan dengan tingkat pendidikan tinggi yakni Strata Satu (S1) dan S2 sangatlah minim. Keadaan karyawan yang didominasi lulusan atau tamatan SMA masih memiliki keterampilan dan keahlian yang bersifat umum atau tidak sesuai dengan pekerjaannya. Pekerjaan yang dilakukan adalah dari proses penghilangan kapur, bau air sampai ke sterilisasi yang seharusnya adalah lulusan dengan latar belakang pendidikan yang sesuai dengan basiknya, ternyata masih dipegang oleh karyawan yang berlatar belakang Pendidikan SMA. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas karyawan yang profesional dan berkompeten sesuai dengan tingkat pendidikan dan disiplin ilmunya masih sangat rendah. Hal ini disebabkan oleh proses perencanaan pegawai dan rekrutmen belum dilaksanakan secara riil dan optimal sehingga karyawan yang direkrut merupakan tenaga yang belum terakomodasi dengan bidang kerjanya, atau

dengan kata lain adanya ketidaksesuaian antara pendidikan karyawan dengan pekerjaan / penempatan posisi pada perusahaan.

Hal tersebut berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan, oleh karena itu setiap karyawan yang berpendidikan SMA perlu mendapatkan pelatihan yang lebih intensif.

Selain fenomena masalah yang ada, penelitian ini dilakukan karena adanya *Research gap* pada penelitian sebelumnya. Seperti yang diteliti oleh Rusdil *et al.* (2020) menunjukkan bahwa variabel disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sedangkan Muna & Isnowati, (2022) menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Nazir (2019) menunjukkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Rusdil *et al.* (2020) menunjukkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pratiwi (2023), menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sedangkan Wondal *et al.*, (2019), menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas dan fenomena-fenomena yang terjadi, dapat dikatakan bahwa disiplin kerja, pelatihan dan kompetensi memiliki peranan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dengan demikian peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Dan**

## **Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Timor Sejahtera Kupang”**

### **B. Rumusan Masalah Penelitian**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka pokok permasalahan yang akan dibahas adalah:

1. Bagaimana Gambaran Disiplin Kerja, Pelatihan, Kompetensi dan kinerja karyawan di PT. Timor Sejahtera Kab. Kupang?
2. Apakah Disiplin Kerja, pelatihan dan kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Timor sejahtera di kab. Kupang
3. Apakah Disiplin Kerja, pelatihan dan kompetensi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Timor sejahtera di kab. Kupang

### **C. Tujuan Penelitian**

Mengacu pada latar belakang tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui gambaran Disiplin Kerja, Pelatihan, Kompetensi dan kinerja di PT. Timor Sejahtera Kab. Kupang?
2. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh secara parsial dari Disiplin Kerja, Pelatihan dan Kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Timor sejahtera di kab. Kupang

3. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh secara simultan dari Disiplin Kerja, Pelatihan dan Kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Timor sejahtera di kab. Kupang

#### **D. Manfaat Penelitian**

1. Bagi Perusahaan PT. Timor Sejahtera Kupang

Penelitian ini dilakukan dan hasilnya dapat dijadikan bahan pertimbangan/masukan bagi PT. Timor Sejahtera Kupang mengenai disiplin kerja, pelatihan dan kompetensi dalam meningkatkan kinerjanya.

2. Bagi Penulis

Penelitian ini dilakukan sebagai referensi dan bahan pertimbangan khususnya untuk pengembangan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan upaya meningkatkan kinerja karyawan.

3. Bagi Universitas

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumber informasi yang berkaitan dengan pendidikan ataupun referensi dan pengetahuan bagi peneliti yang melakukan pengembangan penelitian selanjutnya.