

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Di era globalisasi, masalah sumberdaya manusia menjadi sorotan maupun tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan. Walaupun banyaknya sarana dan prasarana serta sumber daya, tanpa dukungan sumber daya manusia kegiatan perusahaan tidak berjalan dengan baik. Asumsi yang lahir dari manajemen sumber daya manusia adalah bahwa manusia memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan dan dorongan. Semua potensi ini mempengaruhi organisasi untuk mencapai tujuannya. Untuk itu dalam mencapai tujuan organisasi dibutuhkan kompetensi sumber daya manusia yang memadai dalam mendorong kinerja karyawan. Setiap perusahaan dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu, dan apabila tercapai dapat dikatakan berhasil.

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang harus ada dan paling penting dalam sebuah organisasi, karena manusia merupakan unsur dasar yang dapat melaksanakan pekerjaan dan organisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat penting dalam organisasi, karena itu sudah sewajarnya bila pihak manajemen memberikan perhatian lebih melalui kebijakan-kebijakan yang diambil. Saat ini banyak masalah yang muncul berkaitan dengan ketenagakerjaan terutama untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, oleh karena itu masalah yang berkaitan dengan produktivitas kerja karyawan perlu dicari jalan keluarnya. Karyawan memiliki peranan yang sangat penting dan mereka adalah penggerak utama atas kelancaran kinerja. Selain itu, tidak dapat

dipungkiri lagi bahwa manusia merupakan sumber daya yang potensial dan sangat strategis perannya dalam berbagai macam bentuk organisasi.

Setiap organisasi mengharapkan suatu keberhasilan, untuk mencapai keberhasilan tersebut membutuhkan adanya karyawan yang berkualitas. Untuk menciptakan karyawan yang berkualitas, dibutuhkan suatu dorongan yang kuat dari seorang pimpinan maupun dari karyawan itu sendiri. Dorongan tersebut dapat berupa pemberian motivasi kepada karyawan, yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. agar selalu terdorong untuk bekerja secara efektif, efisien dan produktif. Perusahaan adalah suatu lembaga yang diorganisir dan dijalankan untuk menyediakan barang dan jasa agar dapat melayani permintaan konsumen akan kebutuhan mereka. Dalam melaksanakan proses produksinya, suatu perusahaan membutuhkan faktor-faktor yang menunjang tercapainya tujuan perusahaan. Faktor-faktor tersebut adalah bahan baku, modal, dan manusia

Terkhusus pada faktor manusia, faktor ini memegang peranan yang sangat penting dalam pelaksanaan proses produksi. Oleh karena itu, pihak perusahaan harus selalu memperhatikan faktor manusia atau tenaga kerja yang dapat menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Secanggih apapun peralatan yang dimiliki perusahaan, tidak akan bisa mencapai tingkat produktivitas yang diharapkan jika peralatan tersebut tidak dioperasikan secara efektif dan efisien oleh sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan tersebut.

Menurut L. Greenberg dalam Sinungan (2008) mendefinisikan produktivitas sebagai perbandingan antara totalitas pengeluaran (*output*) pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan (*input*) selama periode tersebut. Dengan kata lain bahwa produktivitas memiliki dua dimensi yaitu efektivitas dan efisiensi. Dengan demikian bahwa produktivitas merupakan perbandingan hasil akhir yang dicapai dengan menggunakan sumber-sumber secara efektif dan efisien dengan tetap menjaga kualitas dari hasil itu sendiri.

Menurut Wibowo (2017) Kompetensi merupakan kemampuan perorangan untuk melaksanakan pekerjaannya ditempat kerja dengan memenuhi standar kinerja dan harus selalu dipelihara sepanjang masa dan dalam situasi yang disepakati bersama. Sedangkan kompetensi menurut Sutrisno (2016) adalah pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga ia dapat melakukan perilaku-perilaku kognitif, efektif, dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya. Selain tingkat kompetensi, prestasi kerja karyawan bisa juga dipengaruhi oleh kedisiplinan karyawan tersebut dalam melakukan pekerjaannya. Dari hasil wawancara pada PT. Honda Nengga Mobilindo Kota Gorontalo terdapat data karyawan terkait dengan Pendidikan dan lama bekerja yaitu, sebagai berikut:

Tabel 1.1.
Data Pendidikan dan Lama Kerja Karyawan PT. Honda Nengga
Mobilindo Kota Gorontalo

No.	Bagian pekerjaan	Pendidikan	Jumlah karyawan	Lama kerja
1.	Sales	S1	25 Orang	14
2.	Service	S1	20 Orang	12
3.	Admin	S1	10 Orang	12
		D3	6 Orang	7
4.	Bagian Umum	SMK/SMU	7 Orang	5
Jumlah keseluruhan karyawan			68 orang	

Menurut Hasibuan (2017) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang yang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. harus selalu dipelihara sepanjang masa dan dalam situasi yang disepakati bersama. Karyawan yang memiliki tingkat disiplin yang tinggi akan mengerahkan segenap kemampuannya, sehingga bisa mencapai hasil yang optimal dalam bekerja. Berikut data jumlah karyawan dan bagian-bagiannya :

Tabel 1.2
Jumlah Karyawan dan Bagiannya

Nama Bagian	Jumlah karyawan
Sales & Service	45 karyawan
Admin	16 karyawan
Bagian umum	7 karyawan

Jumlah	68 karyawan
--------	-------------

Sumber : PT. Honda Nengga Mobilindo Kota Gorontalo

PT. Honda Nengga Mobilindo Kota Gorontalo merupakan sebuah satu lembaga bisnis yang bergerak di bidang jasa penjualan mobil dan servis berkala. Pelayanan yang disediakan oleh PT. Honda Nengga Mobilindo Kota Gorontalo diantaranya ruang tunggu yang nyaman dengan mushola dan toilet, ketanggapan layanan keluhan, perhatian karyawan yang ramah dan professional, memberikan layanan secara tuntas dan menyuruh, menggunakan peralatan dan perlengkapan yang sesuai dengan standar, menjual *sparepart* asli honda, dan ditambah lagi dengan berbagai pemberian promosi untuk servis berkala dan pembelian *sparepart*. Adapun sistem produksi yang dijalankan pada proses penjualan kendaraan adalah system produksi harian sesuai dengan kebutuhan konsumen. Dalam melakukan proses produksi kantor PT. Honda Nengga Mobilindo Kota Gorontalo, selalu melakukan pencatatan tentang jumlah produk dan jumlah produk yang terjual. Pada proses produksi tentunya ada sumber daya manusia yang berperan di dalamnya dimana seorang pimpinan dan karyawan pada PT. Honda Nengga Mobilindo Kota Gorontalo, yang memiliki tugas dan tanggung jawab masing-masing mulai dari pengadaan barang, hingga proses pemasaran. Selanjutnya yaitu di bagian penjualan, dimana SDM kemampuannya (*skill*) seorang karyawan belum maksimal dalam mempromosikan barang yang ingin dijual kepada konsumen, keterlambatan dalam pengiriman barang sehingga stok motor menjadi kurang, kemudian masalah dalam proses pengkreditan dimana dalam proses pengkreditan itu harus melalui beberapa

tahap yaitu dalam pengumpulan berkas, *survey*, verifikasi lewat telepon, dan proses DO.

Pada observasi awal yang peneliti lakukan (wawancara) karyawan pada perusahaan terdapat berbagai masalah penelitian yang dapat diidentifikasi khususnya yang terkait dengan masalah produktivitas dalam hal ini masih banyak karyawan khususnya karyawan baru di bagian pemasaran (*sales/marketing*) yang tidak mampu mencapai target penjualan yang telah ditetapkan perusahaan. Sehingga angka produktivitas atau rasio dari target dengan realisasi sangatlah kecil. Hal ini dapat berdampak pada keadaan dimana perusahaan hanya akan mampu menghasilkan laba yang kecil. Di samping itu terkait dengan waktu. Masih banyak karyawan yang kurang patuh atas waktu kerja yang ditentukan sehingga dapat mengurangi produktivitas kerjanya. Adapun data rekapitulasi capaian penjualan mobil di PT. Honda Nengga Mobilindo Kota Gorontalo pada tahun 2017, 2018, 2019 adalah sebagai berikut:

Tabel 1.3

Data Produktivitas Karyawan Dalam Pencapaian Penjualan Mobil di PT. Honda Nengga Mobilindo Kota Gorontalo Tahun 2017, 2018, dan 2019

Bulan	Realisasi Target Capaian Tiga Tahun Terakhir		
	Tahun 2017 dari target 100%	Tahun 2018 dari target 110%	Tahun 2019 dari target 120%
Jan	106%	88%	120%

Feb	100%	110%	126%
Mar	90%	73%	136%
Apr	66%	96%	104%
Mei	113%	98%	126%
Jun	98%	117%	144%
Jul	93%	129%	129%
Agst	93%	117%	140%
Sep	106%	110%	144%
Okt	109%	110%	140%
Nov	86%	102%	121%
Des	100%	132%	136%

Sumber: PT. Honda Nengga Mobilindo Kota Gorontalo 2017, 2018, dan 2019

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa dikolom-kolom tertentu bahwa karyawan pada pada PT. Honda Nengga Mobilindo Kota Gorontalo belum mampu untuk meningkatkan produktivitasnya. Hal ini menunjukan dapat dilihat dari capaian target tahun 2017 menunjukan bahwa pada bulan April target sangat jauh dari apa yang diharapkan yaitu hanya 66% dan juga pada bulan Maret, Juni, Juli, Agustus dan November hasil capaian hampir mendekati target dari rata-rata pencapaian penjualan 100%. Pada tahun 2018 menunjukan bahwa pada bulan Maret target yang dicapaian hanya 73% yaitu jauh dari yang diharapkan dan juga pada bulan Januari, April, Mei, Nov masih belum mencapai target akan tetapi sudah hampir mendekati hasil yang ini

dicapai yaitu dari rata-rata pencapaian 110%. Pada tahun 2019 tabel di atas menunjukkan juga bahwa pada bulan April perusahaan tidak mencapai target yaitu hanya 104% akan tetapi pada tahun 2019 ini pun perusahaan mengalami peningkatan juga karena sebagian besar pada bulan-bulan yang lain semuanya mencapai target yaitu capaian rata-rata 120%. Terlepas dari itu hal ini tentunya menjadi sebuah masalah pada produktivitas karena masih banyak karyawan yang belum bisa mencapai target yang diinginkan oleh perusahaan tapi disisi lain ada indikasi bahwa adanya keluhan dari karyawan yaitu target yang begitu besar sehingga sulit untuk dicapai oleh karyawan.

Alasan peneliti mengangkat variabel ini adalah hal ini juga pernah dilakukan oleh Kartika dan Khaerana (2019) yang melakukan penelitian tentang pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia kantor cabang palopo berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka diperoleh hasil bahwa berdasarkan hasil membuktikan variabel Kompensasi dan Kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktifitas kerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Palopo. Ada juga penelitian yang dilakukan oleh Siswadi (2016) yang berjudul pengaruh pelatihan dan disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan padapt. jasa marga cabang medan maka diperoleh hasil bahwa Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara disiplin kerja (X1) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) diperoleh adanya pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

Oleh karena itu peneliti termotivasi untuk melakukan penelitian ini karena sangat penting untuk mengetahui factor-faktor apa saja yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut maka peneliti melakukan penelitian yang berjudul, **“Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Honda Nengga Mobilindo Kota Gorontalo”**.

1.2. Identifikasi Masalah

- 1.2.1. Karyawan belum mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan
- 1.2.2. Karyawan yang kurang patuh atas waktu kerja yang ditentukan sehingga mengurangi produktivitas kerjanya
- 1.2.3. Target yang dicapai terlalu besar sehingga sulit untuk dicapai oleh karyawan

1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang dikemukakan maka dirumuskan permasalahan penelitian yakni:

- 1.3.1. Apakah Kompetensi berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Honda Nengga Mobilindo Kota Gorontalo?
- 1.3.2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Honda Nengga Mobilindo Kota Gorontalo?
- 1.3.3. Apakah Kompetensi dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Honda Nengga Mobilindo Kota Gorontalo?

1.4. Tujuan Penelitian

- 1.4.1. Untuk mengetahui apakah Kompetensi berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Honda Nengga Mobillindo Kota Gorontalo.
- 1.4.2. Untuk mengetahui apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Honda Nengga Mobillindo Kota Gorontalo.
- 1.4.3. Untuk mengetahui apakah Kompetensi dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Honda Nengga Mobillindo Kota Gorontalo.

1.5. Manfaat Penelitian

1.5.1. Manfaat Teoritis

1. Dengan penelitian ini diharapkan dapat memperluas wawasan dan ilmu pengetahuan mengenai sumber daya manusia khususnya yang berkaitan dengan manfaat dan pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan untuk pengembangan ilmu-ilmu ekonomi umumnya, dan manajemen khususnya.
2. Untuk menambah bahan referensi dan bahan masukan bagi penelitian-penelitian selanjutnya, teristimewa mahasiswa pada program studi strata satu (S1) Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Gorontalo.

1.5.2. Manfaat Praktis

Sementara disisi praktis, peneliti juga berharap hasil penelitian ini dapat bermanfaat untuk:

1. Bagi Peneliti

Hasil karya ilmiah ini disamping menjadi salah satu tugas akhir dalam menyelesaikan studi Strata Satu (S1) Manajemen di Universitas Negeri Gorontalo, tentu juga sangat bermanfaat dalam menambah wawasan pengetahuan bagi diri sendiri.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Penulis sangat menaruh harapan besar agar kiranya hasil penelitian ini dijadikan sebagai salah satu referensi, informasi dan wawasan bagi mahasiswa pada bidang yang sama untuk mendukung penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan Kompetensi, Disiplin Kerja, dan juga Produktivitas Kerja dan sebagai sumbangan untuk melengkapi pembendaharaan dan referensi bagi perpustakaan di lingkungan Universitas Negeri Gorontalo.

3. Honda Nenggo Mobilindo Gorontalo

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan pemikiran dan sebagai bahan yang selanjutnya dapat menjadi sebuah bahan pertimbangan dalam memecahkan masalah dan pengambilan keputusan bagi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.