

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Kinerja seseorang dipengaruhi oleh tingkat pendidikan karyawan, motivasi dan pengalaman kerja. Kinerja diharapkan menghasilkan mutu pekerjaan yang baik serta jumlah pekerjaan yang sesuai dengan standar. Tingkat pendidikan karyawan sangatlah mempengaruhi kinerjanya, karena dengan pendidikan, orang lebih mempunyai wawasan yang lebih luas dan umumnya tingkat pergaulannya juga lebih luas. Kinerja seseorang merupakan ukuran sejumlah mana keberhasilan seseorang dalam melakukan tugas pekerjaannya. Ada tiga faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kemampuan individu untuk melakukan pekerjaan tersebut, tingkat usaha yang dicurahkan dan dukungan organisasi yang diterimanya. Kinerja karyawan sering diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi.

Kompetensi adalah kemampuan dasar yang harus dimiliki oleh setiap karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan oleh perusahaan sesuai dengan pekerjaannya. Dalam pekerjaan seorang karyawan pasti memiliki tugas dasar dan tugas tambahan yang harus dikerjakan selain dari itu pekerja atau karyawan juga diberikan tanggung jawab dalam pelaksanaan tugasnya tersebut. Lain halnya dengan kinerja, kinerja adalah hasil pekerjaan dari seorang karyawan yang dihitung dalam satu periode tertentu sehingga perusahaan

dapat melihat dan menilai kemampuan dari tiap karyawan dalam mengerjakan tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan. Seorang karyawan dalam keseharian pekerjaannya pasti disertai dengan tugas dan tanggung jawab dan pada beberapa kasus juga disertai dengan target seperti target penjualan dan lain sebagainya. Untuk mengetahui apakah target, tugas dan tanggung jawab sudah dilaksanakan dengan baik maka perlu adanya ukuran keberhasilan tersebut. Kinerja adalah hasil kerja yang dibuahkan dalam satu periode waktu sehingga perusahaan dapat mengetahui ukuran atau pencapaian kerja.

Berikut adalah Tabel 1.1 target penjualan periode tahun 2015-2019 pada salah satu outlet

Tabel 1.1
Target Penjualan Tahun 2015 - 2019

Tahun	Target Penjualan	Realisasi	Selisih
2019	Rp. 1.400.000.000	Rp. 1.218.000.000	Rp -182.000.000
2018	Rp. 1.200.000.000	Rp. 1.192.000.000	Rp -8.000.000
2017	Rp. 1.000.000.000	Rp. 1.017.000.000	Rp +17.000.000
2016	Rp. 962.000.000	Rp. 963.000.000	Rp +1.000.000
2015	Rp. 827.000.000	Rp. 851.000.000	Rp +24.000.000

Sumber : PT. Century Franchisindo Utama

Dapat dilihat dari table tersebut, penjualan di tahun 2019 tidak mencapai target, karena di tahun tersebut banyak karyawan yang melakukan pengunduran diri atau *resign* dan perusahaan merekrut karyawan baru yang masih perlu belajar banyak tentang *job desk* mereka. Kompetensi dasar karyawan baru masih belum

mampu untuk menaikkan penjualan perusahaan. Begitupun sebaliknya tentang disiplin kerja, karyawan sering datang terlambat, tidak masuk kerja tanpa keterangan, Sementara kompensasi diperusahaan ini juga dinilai kurang, karena terdapat potongan denda yang dinilai kurang wajar, seperti denda potongan penjualan, denda potongan telfon, denda potongan *stock opname*, denda potongan wifi, yang seharusnya semua itu ditanggung oleh perusahaan.

Dapat dilihat dari kompetensi, disiplin kerja, dan kompensasi di perusahaan tersebut memberikan dampak kinerja dari para karyawan. Kemampuan yang baik maka akan mempermudah karyawan dalam pekerjaannya dan dengan kemampuan yang baik maka akan meningkatkan tingkat kinerja yang dapat dihasilkan. Walaupun dalam beberap penelitian dinyatakan bahwa kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan banyak cara. Dalam beberapa penelitian memang terlihat adanya hubungan antara kompensasi dan kinerja karyawan, setidaknya menurut penelitian yang dilakukan oleh Rumere (2016: 1) yang menyebutkan Pentingnya kompensasi bagi karyawan, sangat berpengaruh terhadap perilaku dan kinerjanya.

Agar bisa mencapai tujuan secara optimal, organisasi dalam hal ini perusahaan harus mampu menciptakan situasi dan kondisi yang mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan secara optimal kinerja karyawan.

Tabel 1.2
Research Gap

Variabel	Peneliti	Tahun	Hasil Penelitian
Kompetensi (X₁)	Winarno dan Iskandar	2014	Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja pegawai
	Shaputra	2015	Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja pegawai
	Supiyatno	2015	Kompetensi Tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan
Disiplin Kerja (X₂)	Yoga Arseyenda	2013	Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan
	Galih Rakasiwi	2014	Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan
Kompensasi (X₃)	Kevin Christoffel dan Valane	2016	Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
	Kenny	2015	Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
	Bambang	2017	Kompensasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Sumber: Diolah Penulis

Berdasarkan fenomena masalah masih terdapat perbedaan hasil penelitian sebelumnya maka penelitian selanjutnya masih diperlukan. Maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **PENGARUH KOMPETENSI, DISIPLIN KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. CENTURY FRANCHISINDO UTAMA**

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kompetensi, disiplin kerja, dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Century Franchisindo Utama?
2. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Century Franchisindo Utama?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Century Franchisindo Utama?
4. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Century Franchisindo Utama?

C. Pembatasan Masalah

Karena keterbatasan waktu, peneliti membatasi penelitian ini pada masalah Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Kompensasi secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Century Franchisindo Utama

D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi, disiplin kerja, dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Century Franchisindo Utama?.

- b. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Century Franchisindo Utama.
- c. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Century Franchisindo Utama.
- d. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Century Franchisindo Utama.

2. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini di harapkan dapat bermanfaat secara teoristis dan praktis, diantaranya:

a. Bagi Perusahaan

Diharapkan dapat memberikan informasi sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Kompensasi.

b. Bagi Pihak Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kepustakaan dan menyajikan informasi mengenai Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.

c. Bagi Peneliti

Diharapkan mampu menambah pengetahuan terutama yang berhubungan antara Kompetensi, Disiplin Kerja, Kompensasi pada Kinerja Karyawan.

d. Bagi Pihak Luar

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan dalam melaksanakan penelitian selanjutnya.

