

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Guna mempertahankan posisinya, dewasa ini perusahaan berlomba-lomba untuk memperkokoh setiap sektor yang mereka miliki agar tetap bisa tumbuh berkembang dan bisa bertahan di era gempuran perusahaan lain yang kian berkembang pula. Salah satu dari banyaknya sektor yang sangat mereka perhatikan itu sendiri terletak pada sektor Sumber Daya Manusia yaitu pegawai, yang merupakan faktor penting yang tidak bisa ditinggalkan dan diabaikan. Penting bagi perusahaan untuk memperhatikan kualitas pegawai mereka dari berbagai aspek. Salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan itu sendiri terletak pada kinerja karyawan yang mereka miliki. Perusahaan perlu melakukan perubahan untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawannya untuk menunjang proses pencapaian tujuan perusahaan dengan memanfaatkan kinerja dari SDM terbaik yang dimiliki.

Sinambela et.al. (2016) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai kapasitas seorang karyawan untuk melaksanakan tugas tertentu. Kinerja juga diartikan sebagai kesediaan individu atau kelompok untuk melaksanakan suatu tugas dan menyempurnakannya sesuai dengan tugasnya serta memperoleh hasil yang diharapkan oleh organisasi. Berdasarkan definisi tersebut, dapat dikatakan bahwa kinerja adalah kemampuan melakukan sesuatu yang telah ditetapkan atau tujuan hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku pada

pekerjaan yang bersangkutan atau merupakan perolehan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu selama jangka waktu tertentu.

Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh organisasi. Organisasi tentunya memerlukan pegawai yang mampu bekerja dengan baik dan berkualitas yang nantinya dapat menghasilkan kontribusi dan output yang maksimal kepada organisasi. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berkualitas, maka perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Dengan kata lain, keberlangsungan suatu perusahaan ditunjang oleh kinerja karyawan.

Koperasi Peternak Garut Selatan (KPGS) merupakan Koperasi peternak sapi perah yang berlokasi di Jl. Raya Cibodas, Desa Cibodas, Kecamatan Cikajang, Kabupaten Garut., Jawa Barat. KPGS ini menjadi salah satu Koperasi terbesar yang ada di Kabupaten Garut. Tujuan didirikannya KPGS ini menjadi salah satu lembaga fasilitator yang berperan aktif dalam meningkatkan kesejahteraan peternak sapi perah yang berada di wilayah Kabupaten Garut Selatan.

Dalam pelaksanaannya kinerja yang baik akan memberikan hasil yang positif bagi organisasi, sebaliknya apabila kinerja yang dihasilkan kurang optimal maka hasil yang diperoleh organisasi pun kurang maksimal. Hal ini terjadi pada karyawan KPGS dimana terdapat kendala yang dihadapi oleh koperasi yaitu kinerja karyawan yang kian cenderung menurun. Ditandai dengan beberapa hal diantaranya terdapat beberapa karyawan yang dinilai kurang untuk penyelesaian tugas dalam pemenuhan target perusahaan, masih rendahnya kinerja karyawan yang menyebabkan beberapa pekerjaan yang dihasilkan tidak dapat diselesaikan

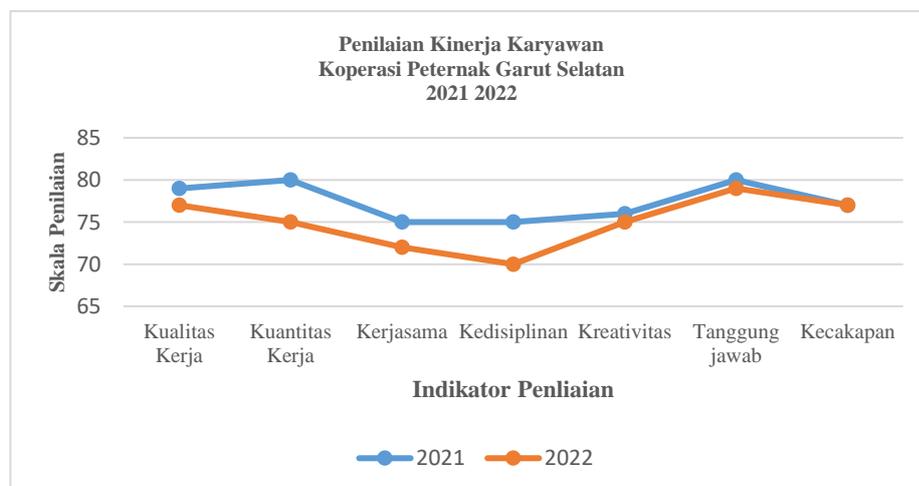
berdasarkan waktu yang telah ditetapkan. Hal ini bisa memberikan dampak yang kurang baik bagi organisasi dimana tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi akan sulit untuk ditempuh. Terjadinya penurunan kinerja karyawan ini juga dapat dilihat dari hasil penilaian kinerja karyawan yang dilakukan setiap satu tahun sekali dengan menggunakan penilaian *rating scale*. Berdasarkan hal tersebut, maka berikut merupakan data penilaian kinerja karyawan KPGS periode 2021 – 2022.

Tabel 1.1
Penilaian Kinerja Karyawan
Koperasi Peternak Garut Selatan Periode 2021 – 2022

No	Unsur Penilaian	Tahun 2021		Tahun 2022	
		Nilai	Keterangan	Nilai	Keterangan
1	Kualitas Kerja	79	Baik	77	Baik
2	Kuantitas Kerja	80	Baik	75	Cukup
3	Kerjasama	75	Cukup	72	Cukup
4	Kedisiplinan	75	Cukup	70	Cukup
5	Kretivitas	76	Baik	75	Cukup
6	Tanggung Jawab	80	Baik	79	Baik
7	Kecakapan	77	Baik	77	Baik
	Rata-Rata	77.4	Baik	75	Cukup

Sumber: Koperasi Peternak Garut Selatan (2023)

Untuk lebih memperjelas terkait penurunan yang terjadi pada kinerja karyawan Koperasi Peternak Garut Selatan, dapat ditunjukkan gambar berikut.



Sumber: Koperasi Peternak Garut Selatan (2023)

Gambar 1.1 Penilaian Kinerja Karyawan Koperasi Garut Selatan 2021-2022

Berdasarkan data capaian kinerja Koperasi Peternak Garut Selatan (KPGS) pada gambar 1.1 menunjukkan bahwa penurunan yang terjadi pada kinerja karyawan cukup signifikan. Pada tahun 2020 total rata-rata penilaian sebesar 77.4 sedangkan pada tahun 2022 kinerja karyawan mengalami penurunan dan hanya memperoleh sebesar 75. Jika hal itu terus berlanjut bisa menjadi masalah yang cukup serius bagi organisasi itu sendiri. Hal tersebut mengindikasikan bahwa terdapat fenomena rendahnya kinerja karyawan pada dua tahun terakhir. Maka, hal ini harus menjadi bahan pertimbangan sendiri dalam penentuan keputusan bagi pihak organisasi di masa yang akan datang agar lebih diperhatikan lagi terkait upaya apa yang harus dilakukan oleh pihak organisasi yang dapat mendorong karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri.

Salah satu hal yang dapat mempengaruhi kinerja adalah bagaimana kompetensi yang dimiliki oleh karyawan nya. Kompetensi atau keahlian yang dimiliki seorang karyawan merupakan salah satu instrumen yang dapat menunjang kinerja karyawan. Kompetensi didefinisikan oleh Aisyah & Natan (2021) sebagai kualitas mendasar yang dimiliki seseorang atau aspek kepribadian serta perilaku yang mengakar pada seorang individu yang dapat diantisipasi dalam berbagai konteks dan tugas sebagai motivasi untuk mencapai prestasi dan dorongan untuk berusaha mencapai hasil kerja yang lebih efektif.

Menurut Mitchell et.al. karyawan yang kompeten dapat menjadi kunci untuk mencapai kinerja yang lebih optimal, oleh karena itu kompetensi sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi. Aisyah & Natan (2021) memaparkan bahwa karyawan yang kompeten dapat mencapai tujuan organisasi dengan lebih mudah di

masa depan, mereka mampu bekerja lebih produktif, dan menghasilkan barang dan jasa dengan kualitas terbaik. Selain itu, karyawan akan memberikan kinerja terbaiknya jika tugasnya selaras dengan keterampilannya; dengan kata lain kompetensi karyawan akan muncul dari kemampuan organisasi dalam mengimplementasikan gagasan "*The right man on the right place and the right job*". Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rezeki, et.al., (2021) yang mengemukakan bahwa organisasi hendaknya memilih pegawai untuk ditempatkan berdasarkan kemampuan yang dimiliki oleh individu nya sehingga dapat memberikan hasil yang optimal.

Hasil capaian kinerja karyawan KPGS ditunjukkan bagus atau tidaknya diperoleh dari bagaimana karyawan mampu memkasimalkan kompetensi serta keahlian yang dimilikinya dan menerapkan pada pekerjaan yang diembannya. Karyawan yang bekerja sesuai dengan keahlian dan tanggung jawabnya, serta mampu memaksimalkan penggunaan teknologi yang tersedia maka hal tersebut dapat menunjang dalam pencapaian tujuan organisasi. Sehingga, berdasarkan hal tersebut karyawan mampu memberikan kinerja yang efektif dan efisien.

Selain itu, pengalaman kerja karyawan merupakan aspek lain yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Hasibuan (2013), pengalaman kerja seseorang tidak hanya mengungkapkan berapa lama ia dapat bekerja secara efisien, namun juga berapa jenis pekerjaan atau jabatan yang pernah dipegangnya, serta berapa lama ia menduduki setiap jabatan tersebut.

Pada Koperasi Peternak Garut Selatan (KPGS) diketahui terkait data mengenai pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawannya, hal tersebut dapat dilihat dalam tabel berikut ini.

Tabel 1.2
Data Pengalaman Kerja pada Karyawan KPGS

Masa Kerja	Jumlah Karyawan (Orang)
>1 tahun	15 orang
1 – 5 tahun	25 orang
6 – 10 tahun	11 orang
10 – 15 tahun	4 orang
>15 tahun	2 orang
Total	56 orang

Sumber: Koperasi Peternak Garut Selatan (2023)

Dari tabel 1.2 diketahui data terkait pengalaman kerja karyawan pada Koperasi Garut Selatan (KPGS). Dari tabel ini juga dapat dilihat bahwa pengalaman kerja dengan banyak karyawan yaitu pada kisaran 1-5 tahun kerja. Hal ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja pada karyawan KPGS masih terbilang masih kurang. Organisasi perlu memperhatikan hal tersebut, karena apabila masih banyak karyawan dengan pengalaman yang masih minim ditambah kurangnya bimbingan dan arahan dari orang lain, hal ini bisa berdampak pada kinerja karyawan dimasa yang akan datang. Sebagaimana yang telah dipaparkan oleh Ginting dan Indrawan (2023) bahwa apabila perusahaan ingin memberikan motivasi kepada karyawan, maka berikan pendamping yang berpengalaman bagi karyawan tersebut sehingga mampu mempengaruhi kinerja yang dihasilkan oleh mereka agar lebih baik.

Faktor lain yang membentuk kinerja karyawan secara efektif adalah bagaimana sikap disiplin yang diterapkan oleh karyawan itu sendiri. Menurut Sinambela et.al. (2016), disiplin adalah sikap karyawan dimana mereka mampu

mengikuti pedoman atau arahan yang ditetapkan oleh organisasi. Tsauri (2013) juga memaparkan bahwa seseorang mengembangkan disiplin nya ketika mereka sadar dan siap untuk mematuhi semua aturan dan konvensi yang telah ditetapkan organisasi. Artinya disiplin harus timbul dari kesadaran individu dan bukan dari paksaan, sehingga tidak hanya dilaksanakan sebagai sarana untuk menghukum pelanggarnya tetapi juga sebagai hasil dari tumbuhnya rasa tanggung jawab pribadi setiap orang. Rasa disiplin setiap karyawan dapat dikembangkan, yang akan meningkatkan motivasi kerja dan memungkinkan keberhasilan dalam pengimplementasian tujuan organisasi.

Adapun hasil penelitian yang dilakukan sebelumnya terkait hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan oleh Kelimeda et.al. (2018) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa organisasi hendaknya meningkatkan disiplin kerja secara terus menerus yang harus dikontrol dan diawasi dengan baik sehingga akan meningkatkan aspek keselamatan kerja dan sumber daya manusia (SDM) yang secara langsung akan meningkatkan kinerja dari karyawan itu sendiri.

Dengan demikian, berdasarkan fenomena terkait, dengan kinerja karyawan, kompetensi karyawan, pengalaman kerja, dan disiplin karyawan tersebut, maka peneliti ingin mengajukan pertanyaan apakah ada pengaruh antara Kompetensi karyawan, pengalaman kerja yang dimiliki karyawan, disiplin kerja, dan kinerja karyawan pada karyawan Staff KPGS. Pertanyaan inilah yang mendasari peneliti mengajukan skripsi yang berjudul

“Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Karyawan Operasional Koperasi Peternak Garut Selatan)”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, maka diperoleh masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana kompetensi kerja karyawan operasional Koperasi Peternak Garut Selatan (KPGS)?
2. Bagaimana pengalaman kerja karyawan operasional Koperasi Peternak Garut Selatan (KPGS)?
3. Bagaimana disiplin kerja karyawan operasional Koperasi Peternak Garut Selatan?
4. Bagaimana kinerja karyawan operasional Koperasi Peternak Garut Selatan (KPGS)?
5. Bagaimana pengaruh kompetensi, pengalaman kerja, dan disiplin kerja karyawan terhadap kinerja karyawan operasional Koperasi Peternak Garut Selatan (KPGS)?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Kompetensi yang dimiliki oleh karyawan operasional Koperasi Garut Selatan (KPGS)
2. Pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan operasional Koperasi Peternak Garut Selatan (KPGS)

3. Disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan operasional Koperasi Peternak Garut Selatan (KPGS)
4. Kinerja karyawan operasional Koperasi Peternak Garut Selatan (KPGS)
5. Pengaruh kompetensi, pengalaman kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan operasional Koperasi Peternak Garut Selatan (KPGS) baik secara langsung maupun tidak langsung.

1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

Hasil penelitian yang diperoleh dari penelitian ini yaitu diharapkan dapat berguna untuk ilmu dan terapan ilmu;

1.4.1 Kegunaan Pengembangan Ilmu

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan kajian atau referensi untuk Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya Kompetensi karyawan, pengalaman kerja karyawan dan disiplin kerja dengan kinerja karyawan.

1.4.2 Kegunaan Praktis

1. Bagi Peneliti

Sebagai sarana untuk menambah wawasan dan pengetahuan khususnya mengenai hubungan Kompetensi, pengalaman kerja karyawan, dan disiplin kerja karyawan dengan kinerja karyawan.

2. Bagi Pihak Kampus (Akademis)

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah ragamnya jenis pengetahuan yang ada dalam lingkungan kampus terutama pada lingkungan fakultas atau jurusan serta untuk memberikan manfaat yang berguna pada aspek akademik.

3. Bagi Organisasi

Dengan mengetahui pengaruh Kompetensi karyawan, pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan dan disiplin kerja karyawan terhadap kinerja karyawan, diharapkan penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan pengambilan keputusan-keputusan tingkat atasan untuk menentukan langkah-langkah dalam meningkatkan kinerja karyawan di masa yang akan datang.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi dan jadwal penelitian ini adalah sebagai berikut.

1.5.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini mengambil lokasi di Koperasi Peternak Garut Selatan (KPGS) yang bertempat di Jl. Raya Cibodas, Desa Cibodas, Kecamatan Cikajang, Kabupaten Garut., Jawa Barat.

1.5.2 Waktu Penelitian

Sedangkan untuk penelitian ini dilaksanakan dari mulai tanggal 5 September 2023 – 10 Juni 2024. Untuk waktu penelitian terlampir dalam lampiran

1.