

BAB I

PENDAHULUAN

I.2 Latar Belakang

Era new normal merupakan suatu perubahan perilaku untuk tetap melakukan aktivitas normal dengan ditambah menerapkan protokol kesehatan guna mencegah terjadinya penularan Covid-19. Pada era new norma banyak perusahaan yang mencoba bangkit dari keterpurukan ekonomi akibat dari imbas covid 19. Banyak perusahaan yang mencari investor untuk pemenuhan modal yang akan dijalankan. Selain modal perusahaan juga harus menyediakan sumberdaya manusia yang kompeten guna untuk menjalankan tujuan perusahaan. Dengan adanya pengaturan dari manajemen maka diharapkan sumber daya manusia mampu menjaga keseimbangan antara jumlah pegawai dengan tuntutan perusahaan. Oleh karena itu Kinerja perusahaan tidak akan pernah lepas dari kualitas sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Kinerja pegawai dalam sebuah organisasi memiliki peranan yang sangat penting untuk dapat membantu organisasi untuk pencapaian target yang ditetapkan oleh perusahaan. Penilaian kinerja selalu mengasumsikan bahwa karyawan memahami apa standar kinerja mereka, dan perusahaan juga memberikan karyawan umpan balik, pengembangan, pelatihan, dan insentif yang diperlukan untuk membantu karyawan untuk meningkatkan kemampuan sehingga kinerja yang dimiliki karyawan bisa sesuai dengan standar kerja yang dimiliki perusahaan.

Kompetensi kerja mencakup konsistensi, efektifitas dibandingkan dengan karyawan yang memiliki kinerja rata-rata. Kompetensi kerja adalah kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan yang terobservasi mencakup atas keterlampaian yang memiliki ciri khas tersendiri, pengetahuan yang luas yang mampu memberikan ide-ide baru yang berguna untuk memajukan suatu perusahaan dan mampu mempermudah perusahaan mencapai tujuannya. Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan (Knowledge), keahlian (skill), dan sikap (attitude). Kompetensi kerja mencakup kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan yang terobservasi mencakup atas keterlampaian yang memiliki ciri khas tersendiri, pengetahuan yang luas yang mampu memberikan ide-ide baru yang berguna untuk memajukan suatu perusahaan dan mampu mempermudah perusahaan mencapai tujuannya.

Selain kompetensi kerja, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan ialah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan suatu hal yang sangat penting untuk pertumbuhan organisasi/perusahaan, terutama digunakan untuk memotivasi karyawan agar mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun secara kelompok. Dengan adanya disiplin kerja tentunya lingkungan kerja akan menjadi lebih menyenangkan tetapi apabila disiplin kerja tidak dijalankan seperti tidak mengerjakan tugas dengan baik, malas-malasan, atau hasil kinerja yang buruk, hingga tidak mengikuti peraturan yang ada dalam perusahaan, maka perusahaan akan sulit untuk bergerak maju dan mencapai apa yang telah diharapkan. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar mentaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan. Dalam hal ini, kedisiplinan penting bagi organisasi sebab akan ditaati oleh sebagian besar pegawai dan diharapkan pekerjaan akan dilakukan secara efektif. Penerapan disiplin bagi pegawai diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Manusia sebagai individu terkadang ingin bebas, sehingga ia ingin melepaskan diri dari segala ikatan dan peraturan yang membatasi kegiatan dan perilakunya. Namun manusia juga merupakan makhluk sosial yang hidup diantara individu-individu lain. Oleh karena itu hukuman dan ukuran kedisiplinan sangat diperlukan agar dapat mengubah perilaku yang sebelumnya buruk dapat lebih baik lagi kedepannya. Adapun faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan ialah Fleksibilitas Kerja.

Fleksibilitas kerja ialah Suatu posisi dimana staff atau karyawan diberikan kesempatan untuk membuat pilihan sendiri mengenai kapan, dimana, dan bagaimana mereka terlibat dalam proyek atau pekerjaan yang sudah direncanakan perusahaan. Fleksibilitas Kerja merupakan sebuah kebijakan yang diputuskan oleh seorang manajer sumber daya manusia yang bersifat formal atau pengaturan informal yang berkaitan dengan fleksibilitas yang ada di suatu perusahaan.

Pt.Torganda Kandır Medan merupakan salah satu perusahaan swasta nasional yang didirikan pada tahun 1979 dan bergerak di bidang usaha perkebunan dan industri tanaman kelapa sawit. PT.Torganda memiliki karyawan yang cukup banyak sekitar 10000 orang di Indonesia. Karyawan merupakan salah satu aset penting yang dimiliki perusahaan. Oleh karena itu untuk mempertahankan kualitas dari perusahaan PT.Torganda sering melakukan pelatihan kepada karyawan dan untuk perekrutan karyawan baru dilakukan secara terbuka untuk umum guna menyaring kualitas sumberdaya manusia yang berpendidikan, berbakat serta memiliki etika. PT.Torganda juga memfasilitasi karyawan dengan BPJS Kesehatan, BPJS Ketenagakerjaan, THR, cuti tahunan serta memberikan fasilitas rumah bagi karyawan yang tinggal di area perkebunan milik perusahaan.

Produktivitas yang dimiliki PT.Torganda pada saat terjadi covid 19 juga menurun. Sementara pihak perusahaan sudah memberikan beberapa pelatihan dan melaksanakan seminar terhadap karyawan guna untuk meningkatkan kemampuan dari karyawan tersebut. Pelatihan tersebut dialokasikan untuk semua jenjang karyawan, baik karyawan tetap maupun karyawan kontrak.

Disiplin kerja yang terjadi di PT.Torganda dari pengamatan terlihat bahwa karyawan perusahaan telah melakukan pelanggaran dalam tingkat kedisiplinan dikarenakan masih banyak karyawan yang bermain gadget sambil bekerja dan ada juga yang mendadak meninggalkan perusahaan untuk kepentingan pribadinya. Selain itu dari hasil wawancara yang dilakukan dengan tidak terstruktur terhadap beberapa karyawan PT.Torganda dapat diketahui bahwa masih ada beberapa karyawan yang melakukan tindakan yang kurang disiplin tersebut karena beberapa alasan. Dalam kasus ini dapat dilihat bahwa tingkat kedisiplinan karyawan masih belum maksimal dan perlu peningkatan agar segala sesuatu tindakan dapat sesuai dengan ketentuan dari perusahaan. Jika hal tersebut masih rendah dan tidak dapat dimaksimalkan akan berakibat pada tersendatnya operasional perusahaan dan mengakibatkan tujuan dari PT.Torganda tidak akan berjalan secara maksimal. Berdasarkan penjelasan di atas dikemukakan bahwa persoalan dan permasalahan mempengaruhi Produktivitas perusahaan membuat peneliti ingin meneliti kembali permasalahan yang terjadi dengan melakukan penelitian yang berjudul; **“PENGARUH KOMPETENSI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN FLEKSIBILITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI ERA NEW NORMAL PADA PT. TORGANDA KANDIR MEDAN”**

I.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang, identifikasi masalah pada penelitian ini, yaitu :

1. Kompetensi kerja kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas belum maksimal
2. Disiplin kerja kurangnya kesadaran beberapa karyawan tentang pentingnya disiplin kerja karyawan
3. Fleksibilitas kerja karyawan dalam sistem kerja shift kurang maksimal
4. Menurunnya kinerja karyawan yang ditunjukkan tingkat kualitas kerja yang menurun terlihat dari banyaknya kesalahan kerja karyawan yang terjadi dalam melaksanakan tugasnya.

I.3 Perumusan Masalah

Adapun perumusan masalah, yaitu :

1. Bagaimana pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.TorgandaKandirMedan?
2. Bagaimana pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Torganda KandirMedan?
3. Bagaimana pengaruh Fleksibilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Torganda KandirMedan?
4. Bagaimana pengaruh Kinerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. TorgandaKandirMedan?

I.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari beberapa rumususan masalah di atas,peneliti menyimpulkan tujuan penelitian yakni:

1. dan menganalisis pengaruh kompetensi kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan padaPT.Torganda kandir Medan
2. Menguji dan menganalisis pengaruh Disiplin kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan padaPT.Torganda kandir Medan.
3. Menguji dan menganalisis pengaruh fleksibilitas kerja terhadap peningkatan kinerja karywanpadaPT.Torganda kandir Medan.

I.5 Manfaat Penelitian

1. BagiPeneliti
Sebagai tambahan ilmu pengetahuan bagi peneliti.
2. BagiPT.Torganda kandir Medan
Sebagai dasar pengetahuan perbaikan peningkatan kinerja karyawan PT.Torganda kandir Medan.
3. BagiFakultas Ekonomi Universitas Prima Indonesia
Sebagai tambahan referensi literature perpustakaan Universitas Prima Indonesia.
4. BagiPenelitiSelanjutnya
Sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya yang meneliti variabel yang sama.

I.6 Penelitian Terdahulu

Sebagai referensi penelitian, peneliti mencantumkan beberapa penelitian terdahulu, Berikut ini adalah penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini yang telah dirangkum dalam bentuk tabel.

Tabel 1.1.
Peneliti Terdahulu

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
Hokgy Wicaksono (2019)	Pengaruh Kompetensi Kerja Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Kharisma Gunamakmur	X1 = Kompetensi X2 = Pelatihan X3 = Disiplin Kerja Y = Kinerja Karyawan	Secara simultan dan parsial kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
Fitrianto (2020)	Pengaruh Motifasi, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja	X1 = Motivasi X2 = Disiplin Kerja X3 = Kepuasan Kerja	Secara simultan dan parsial motivasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh

	terhadap kinerja karyawan PT. Bumi Rama Nusantara	Y = Kinerja Karyawan	positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
Siti Muniroh (2019)	Pengaruh Aspek Produktivitas, Fleksibilitas dan Kepuasan SDM terhadap efektivitas penghimpunan dana ZIS di NUCARE LAZIS NU Kabupaten Gresik	X1 = Aspek Produktivitas X2 = Fleksibilitas X3 = Kepuasan Kerja Y = Efektivitas Penghimpunan Dana ZIS	Secara simultan dan parsial aspek produktivitas, fleksibilitas dan kepuasan sdm berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

I.7 Teori Kompetensi kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Marwansyah (2016:36), kompetensi adalah perpaduan pengetahuan, keterampilan, sikap dan karakteristik pribadi lainnya yang diperlukan untuk mencapai keberhasilan dalam sebuah pekerjaan, yang bisa diukur dengan menggunakan standar yang telah disepakati, dan yang dapat ditingkatkan melalui pelatihan dan pengembangan.

Menurut Dessler (2017:408) kompetensi adalah karakteristik pribadi yang dapat ditunjukkan seperti pengetahuan, keterampilan dan perilaku pribadi seperti kepemimpinan.

Menurut Sutrisno (2016: 203) kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan kompetensi kerja merupakan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang penting, sebagai unggulan bidang tertentu.

I.8 Teori Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2018 :12) Disiplin Kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah sesuatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku.

Menurut Sinambela (2018 :335) Disiplin Kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma social yang berlaku.

Menurut Rivai (2019) Disiplin Kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer 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 social yang berlaku.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan Disiplin Kerja adalah suatu tindakan yang digunakan para atasan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan menaati peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku.

I.9 Teori Fleksibilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan

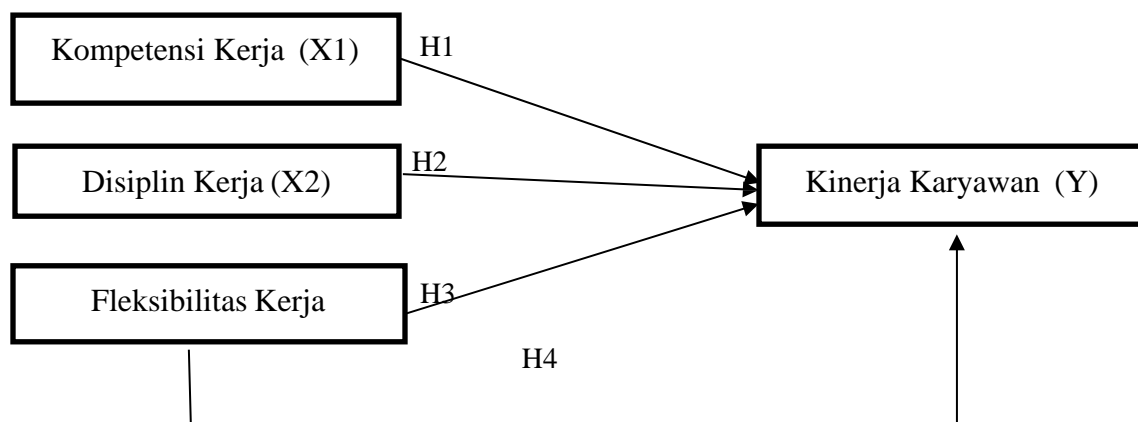
Menurut Carlos dkk (Imam Wicaksono 2019) Fleksibilitas kerja adalah sebuah kebijakan yang diputuskan oleh seorang manajer sumber daya manusia yang bersifat formal atau pengaturan informal yang berkaitan dengan fleksibilitas yang ada di suatu perusahaan

Menurut Nuraini (2017) Fleksibilitas kerja adalah memiliki pengaruh yang cukup besar bagi kehidupan karyawan, terutama pada karyawan wanita. Banyak orang bekerja berjam-jam, akibatnya karyawan menghadapi konflik antara keluarga dan pekerjaan, waktu karyawan bersama keluarga semakin berkurang karena jam kerja yang panjang, tidak fleksibel, dan tidak nyaman.

Menurut Shagvaliyeva dan Yazdanifard (2014), fleksibilitas kerja adalah jam kerja yang fleksibel inidapat diringkas sebagai kemampuan anggota organisasi untuk bisa memantau durasi atau jangka jam kerja mereka berdasarkan lokasi kerja (diluar tempat kerja) dan kemampuan untuk memenuhi jadwal kerja yang diberikan oleh organisasi.

I.10 Kerangka Konseptual

Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat diuraikan bahwa kompetensi kerja, disiplin kerja, dan fleksibilitas kerja terhadap kinerja karawan dengan kerangka konseptual yang dapat digambar sebagai berikut:



**Gambar Kerangka
Konseptual**

I.11 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiono (2018:63), hipotesis adalah asumsi atau dugaan mengenai sesuatu hal yang dibuat untuk menjelaskan hal itu yang sering dituntut untuk melakukan prngecekannya. Berdasarkan rumusan masalah, adapun hipotesis dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

H1 : Kompetensi Kerja berpengaruh Paarsial terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaanTorganda Kandir Medan

H2 : Disiplin Kerja berpengaruhParsial terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan Torganda Kandir Medan

H3 : Fleksibilitas Kerja berpengaruh Parsial terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan Torganda Kandir Medan

H4 ; Kompetensi Kerja,Disiplin kerja dan Flekksibilitas Kerja berpengaruh simultan terhadap Kinerja karyawan padaperusahaan Torganda Medan.