

Tanpa kehadiran sumber daya manusia, berbagai potensi sumber daya yang lain (uang, bahan-bahan baku, mesin, sistem, dan pasar) akan menjadi sia-sia. Hal itu terjadi mengingat bahwa berbagai sumber daya tersebut akan dikelola oleh sumber daya manusia itu sendiri Sinambela (2017:67). Meskipun perkembangan zaman pada saat sekarang ini yang serba digital dan penggunaan teknologi yang canggih, tanpa sumber daya manusia yang profesional dan handal semuanya tidak berarti sama sekali.

Salah satu hal yang menjadi ukuran dalam dunia bisnis adalah kinerja perusahaan apabila kinerja perusahaan berkembang dengan baik, maka semakin tinggi pula ketertarikan pihak eksternal terhadap perusahaan tersebut. Kinerja perusahaan dapat digunakan untuk mengevaluasi performa dari perusahaan dan perencanaan yang akan dilakukan di masa mendatang.

Kinerja perusahaan merupakan gambaran prestasi pada suatu perusahaan yang dibuat oleh pihak manajemen dalam suatu periode tertentu" (Fachrudin, 2011). Aktivitas sumber daya manusia merupakan serangkaian aktivitas dalam upaya untuk memaksimalkan potensi yang dimiliki SDM sehingga memberikan kontribusi secara maksimal terhadap usaha pencapaian tujuan perusahaan yaitu kinerja perusahaan. Kinerja perusahaan adalah hal yang penting bagi perusahaan untuk keberlangsungan aktivitas operasionalnya pada waktu yang akan datang serta menggambarkan baik buruknya suatu perusahaan (Azis & Hartono, 2017)

Adanya pasar global saat ini mendorong industri bisnis untuk melirik layanan alih daya (outsourcing), selama bertahun-tahun, pertumbuhan dan tren dalam bisnis alih daya telah mengubah lanskap bisnis di Indonesia.

Di Indonesia undang-undang atau peraturan pemerintah mengenai alih daya (outsourcing), diatur dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah tentang Ketenagakerjaan (“UU Ketenagakerjaan”) terkait alih daya (outsourcing). Berikut pada Tabel 1.1 adalah 10 Perusahaan alih daya (outsourcing) berdasarkan rating :

Tabel 1.1
5 Perusahaan Alih Daya (outsourcing) Wilayah Karawang Berdasarkan Rating Tahun 2023

| No. | Nama Perusahaan | Rating |
|-----|------------------------------|--------|
| 1. | PT. OS Selnajaya Indonesia | 5 |
| 2. | PT. Bhatara Internusa Nayaka | 4,7 |
| 3. | PT. Fajar Merah | 4,6 |
| 4. | PT. Bhanu Nusantara Abadai | 4,4 |
| 5. | PT. Harayu Bumi Harini | 4 |

Sumber : www.indonetwork.co.id 2023

Berdasarkan Tabel 1.1 PT. Harayu Bumi Harini berada pada urutan rating terakhir diantara perusahaan alih daya (outsourcing) yang ada di wilayah karawang Jawa Barat. Hal ini menunjukkan bahwa PT. Harayu Bumi Harini masih paling bawah nilai ulasan dari pengguna jasa layanannya atau hasil kinerjanya.

PT Harayu Bumi Harini adalah salah satu perusahaan yang bergerak di bidang *outsourcing* memfokuskan kegiatannya pada penyedia tenaga kerja. PT Harayu Bumi Harini didukung oleh instruktur profesional dalam bidangnya. setelah para

calon karyawan diberikan pelatihan di PT Harayu Bumi Harini maka para karyawan tersebut di salurkan ke perusahaan – perusahaan yang bermitra dengan PT Harayu Bumi Harini. Pada Tabel 1.2 merupakan capaian penilaian kinerja karyawan PT Harayu Bumi Harini sebagai berikut:

Tabel 1.2
Capaian Kinerja karyawan PT Harayu Bumi Harini Tahun 2020-2023

| No | Tahun | Jumlah Karyawan | Penilaian Kinerja Karyawan | | | |
|----|-------|-----------------|----------------------------|-----------------|------------------|--------------|
| | | | SangatBaik (>80) | Baik (70-79,99) | Cukup (50-69,99) | Kurang (<50) |
| 1 | 2020 | 72 | 4 orang | 26 orang | 37 orang | 5 orang |
| 2 | 2021 | 81 | 5 orang | 31 orang | 46 orang | 4 orang |
| 3 | 2022 | 93 | 5 orang | 32 orang | 50 orang | 6 orang |
| 4 | 2023 | 98 | 4 orang | 37 orang | 51 orang | 6 orang |

Sumber : PT Harayu Bumi Harini 2024

Berdasarkan dari tabel 1.2 mengenai capaian penilaian kinerja karyawan PT Harayu Bumi Harini dari tahun 2020 sampai tahun 2023 kinerja karyawan mayoritas berada pada kriteria cukup.

Selanjutnya hasil wawancaranya, dengan pihak Personalia & *General Affair (P&GA)*, yang bernama Bapak Syahril Efendi menyatakan bahwa masih banyaknya karyawan yang belum bisa bekerja secara efektif dan efisien, masih lamban dalam menguasai pekerjaan dan sering terjadi kesalahan dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Berdasarkan hasil observasi peneliti maka hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT. Harayu Bumi Harini belum dapat memenuhi harapan perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan, karena kinerja merupakan penentu tujuan perusahaan, dan tentunya diimbangi dengan kualitas kerja karyawan, kualitas kerja ini bagian yang tidak bisa dipisahkan dari perusahaan, karena perusahaan bergerak dengan adanya sumber daya manusia yang menjalankan proses berjalannya kinerja perusahaan.

Selanjutnya peneliti melakukan penyebaran kuesioner kepada responden sebanyak 30 karyawan untuk memperkuat hasil dari penilaian kinerja karyawan berdasarkan persepsi karyawan, Berikut adalah pada Tabel 1.3 hasil kuesioner variabel yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Harayu Bumi Harini :

Tabel 1.3
Hasil Pra-survey Mengenai Variabel yang Diduga Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT Harayu Bumi Harini

| No | Variabel | Dimensi | Persepsi | | | | | Jumlah Skor | Rata-Rata |
|----------------------------------|-------------------|----------------------------|----------|----|----|----|-----|-------------|-----------|
| | | | SS | S | KS | TS | STS | | |
| 1. | Kompetensi | Pengetahuan | 1 | 9 | 5 | 9 | 6 | 80 | 2,66 |
| | | Keterampilan | 0 | 3 | 5 | 5 | 17 | 54 | 1,80 |
| | | Motif | 14 | 6 | 7 | 2 | 1 | 50 | 2,50 |
| | | Sifat | 15 | 4 | 8 | 3 | 0 | 49 | 2,45 |
| | | Citra Diri | 5 | 17 | 7 | 1 | 0 | 44 | 2,20 |
| Skor Rata-rata Kompetensi | | | | | | | | 2,32 | |
| 2 | Gaya Kepemimpinan | Tipe Direktif | 2 | 15 | 10 | 1 | 2 | 104 | 3,46 |
| | | Tipe Suportive | 5 | 13 | 9 | 2 | 1 | 109 | 3,63 |
| | | Tipe Partisipasif | 5 | 10 | 14 | 0 | 1 | 108 | 3,60 |
| | | Tipe Berorientasi Prestasi | 6 | 17 | 5 | 1 | 1 | 116 | 3,86 |
| Skor Rata-rata Gaya Kepemimpinan | | | | | | | | 3,63 | |
| 4 | Motivasi Kerja | Kebutuhan Berprestasi | 5 | 13 | 9 | 2 | 1 | 109 | 3,63 |
| | | Kebutuhan akan Pertemanan | 2 | 15 | 10 | 1 | 2 | 104 | 3,46 |

| No | Variabel | Dimensi | Persepsi | | | | | Jumlah Skor | Rata-Rata |
|------------------------------------|---------------------|---------------------------------|----------|----|----|----|-----|-------------|-----------|
| | | | SS | S | KS | TS | STS | | |
| | | Kebutuhan akan Kekuatan | 8 | 7 | 7 | 6 | 2 | 103 | 3,43 |
| Skor Rata-rata Motivasi Kerja | | | | | | | | | 3,50 |
| 5 | Komitmen Organisasi | Komitmen Afektif | 3 | 18 | 4 | 3 | 2 | 107 | 3,56 |
| | | Komitmen Berkelanjutan | 1 | 17 | 6 | 3 | 3 | 100 | 3,33 |
| | | Komitmen Normatif | 3 | 13 | 7 | 5 | 2 | 100 | 3,33 |
| Skor Rata-rata Komitmen Organisasi | | | | | | | | | 3,40 |
| 6 | Disiplin Kerja | Kehadiran | 5 | 17 | 7 | 1 | 0 | 44 | 2,20 |
| | | Penggunaan Waktu Secara Efektif | 14 | 6 | 7 | 2 | 1 | 50 | 2,50 |
| | | Tanggung Jawab Dalam Pekerjaan | 0 | 3 | 17 | 10 | 0 | 59 | 2,95 |
| Skor Rata-rata Disiplin Kerja | | | | | | | | | 2,55 |

Sumber : Hasil olah data pra-survey (2024)

Berdasarkan dari tabel 1.3 merupakan hasil pra-survey yang dilakukan oleh peneliti pada 30 karyawan di PT Harayu Bumi Harini. Dapat diketahui bahwa tanggapan pegawai mengenai 6 variabel bebas yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan dari hasil pra survey faktor yang diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah Kompetensi dan disiplin kerja. Kedua faktor tersebut memiliki nilai dibawah skor rata-rata di dibandingkan dengan nilai skor dari variabel lainnya.

Peran kompetensi sangat diperlukan dalam kinerja karyawan. Karyawan yang mempunyai kompetensi kerja yang bagus akan mudah untuk menyelesaikan tugas dan semua tanggung jawab pekerjaannya, kondisi ini dikarenakan para karyawan mampu membaca situasi dan kondisi terkait permasalahan yang terjadi dalam pekerjaan serta dapat memberikan respon yang sesuai dan mampu penyesuaian diri dengan kondisi lingkungan kerjanya (Asmin & Supu, 2019).

Salah satu faktor yang dapat mendorong pencapaian kinerja perusahaan adalah memiliki karyawan yang berkompetensi dalam bekerja. Pernyataan ini sejalan dengan penelitian dari Soares & Riana (2019), kompetensi merupakan faktor yang sangat mempengaruhi kinerja karena dengan kompetensi yang bagus seseorang lebih berprestasi dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan rencana dan hasil lebih memuaskan. Selanjutnya penelitian dari Suhasto & Lestariningsih, (2018), kompetensi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja dan kompetensi dapat membantu organisasi untuk menciptakan kinerja tinggi, juga penelitian dari Moerheriono dalam Lestari (2019) hubungan antara kompetensi karyawan dengan kinerja adalah sangat erat dan penting sekali, relevansinya ada dan kuat akurat, bahkan mereka (karyawan) apabila ingin meningkatkan kinerjanya, seharusnya mempunyai kompetensi yang sesuai dengan tugas pekerjaannya.

Ruky (2019) kompetensi adalah karakteristik dasar seseorang (individu) yang mempengaruhi cara berpikir dan bertindak, membuat generalisasi terhadap segala situasi yang dihadapi serta bertahan cukup lama dalam diri manusia.

Selain kompetensi, terdapat faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu disiplin kerja. Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma- norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggungjawab seseorang terhadap tugas – tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan.

Disiplin digunakan untuk mengarahkan agar karyawan dalam melaksanakan pekerjaan tidak melanggar aturan yang telah dibuat oleh perusahaan, tentunya setiap perusahaan menginginkan karyawan yang konsisten dalam bekerja dan taat terhadap aturan yang dibuat oleh perusahaan, dengan menerapkan kedisiplinan yang tinggi, perusahaan akan menghasilkan pencapaian efektivitas kerja yang maksimal, baik dari disiplin waktu, taat terhadap peraturan perusahaan, serta melakukan dan melaksanakan tugas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan perusahaan kepadanya. Berdasarkan hasil wawancara dengan personalia & *General Affair (P&GA)*, yang bernama Bapak Syahril Efendi yang dilakukan oleh peneliti mengenai disiplin kerja karyawan terdapat beberapa masalah yaitu masih adanya karyawan datang terlambat, masih adanya karyawan yang pulang lebih awal dari jam yang ditentukan serta masih ada yang istirahat pada jam kerja.

Disiplin sangat penting dalam pertumbuhan dan pergerakan organisasi atau perusahaan. Pendisiplinan digunakan untuk memotivasi karyawan agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik dalam pencapaian pekerjaan secara perorangan maupun secara kelompok. Selain itu, disiplin juga bermanfaat untuk mendidik para karyawannya dalam mematuhi dan menyenangkan pekerjaan yang diemban kepadanya.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Hidayanti (2019) bahwa pengujian hasil secara simultan menunjukkan bahwa kompetensi dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena tersebut, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dan membahas tentang **“Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. HARAYU BUMI HARINI”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan Berdasarkan latar belakang maka dapat diidentifikasi permasalahan antara lain:

1. Kompetensi
 - a. Tingkat keterampilan kerja karyawan masih kurang
 - b. Citra diri karyawan dalam berkerja masih kurang.
2. Disiplin
 - a. Kehadiran waktu kerja karyawan masih kurang
 - b. Penggunaan waktu kerja masih kurang efektif
3. Kinerja
 - a. Capaian penilaian kinerja karyawan dari tahun 2020-2023 masih berada pada kriteria cukup
 - b. Masih banyaknya karyawan yang belum bisa bekerja secara efektif dan efisien
 - c. Masih lamban dalam menguasai pekerjaan
 - d. Masih sering terjadi kesalahan dalam melaksanakan tugas yang diberikan

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang dikemukakan maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana kompetensi karyawan pada PT Harayu Bumi Harini.
2. Bagaimana disiplin kerja karyawan pada PT Harayu Bumi Harini
3. Bagaimana kinerja karyawan pada pada PT Harayu Bumi Harini.
4. Seberapa besar pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pada PT Harayu Bumi Harini baik secara simultan maupun parsial.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi dan rumusan masalah yang telah diuraikan, peneliti akan lanjut menjelaskan tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui menganalisis dan mengkaji :

1. Kompetensi karyawan pada PT Harayu Bumi Harini
2. Disiplin kerja karyawan pada PT Harayu Bumi Harini
3. Kinerja karyawan pada PT Harayu Bumi Harini
4. Besarnya kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pada PT Harayu Bumi Harini baik secara simultan maupun parsial.

1.5 Kegunaan Penelitian

Peneliti berharap bahwa penelitian ini dapat bermanfaat bukan hanya bagi peneliti tetapi juga berguna bagi perusahaan yang menjadi objek dalam penelitian, dan bagi pembaca laporan penelitian. Kegunaan penelitian ini dibagi menjadi dua, yaitu:

1.5.1 Kegunaan Teoritis

Penelitian ini akan dapat memberikan pengalaman dalam mengaplikasikan dan mengembangkan ilmu pengetahuan terutama yang berkenaan dengan

kompetensi, disiplin kerja dan kinerja karyawan, selain itu untuk memperluas kajian manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Harayu Bumi Harini.

1.5.2 Kegunaan Praktis

1. Kegunaan bagi penulis

Hasil penelitian ini telah menambah pengetahuan peneliti secara nyata tentang kondisi yang terjadi mengenai kompetensi, disiplin kerja dan kinerja karyawan pada PT Harayu Bumi Harini

2. Kegunaan Bagi Perusahaan

Diharapkan dapat memberikan informasi atau masukan bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja dengan cara menambah kompetensi serta menambah pemahaman disiplin dan Kinerja Karyawan pada PT Harayu Bumi Harini.

3. Kegunaan Bagi Pihak Lain

Sebagai suatu bahan referensi dan tambahan informasi yang bermanfaat untuk para pembaca dan peneliti lain.