

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kinerja karyawan merupakan salah satu elemen vital yang menjadi penentu utama dalam keberhasilan suatu organisasi, baik itu dalam skala kecil maupun besar. Kinerja yang optimal dari setiap individu dalam organisasi secara kolektif akan menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan kondusif, yang pada akhirnya akan berkontribusi pada pencapaian tujuan strategis perusahaan. Karyawan yang memiliki kinerja tinggi tidak hanya menjalankan tugas-tugasnya dengan baik, tetapi juga mampu memberikan inovasi, kreativitas, dan solusi yang diperlukan untuk mengatasi berbagai tantangan yang muncul dalam operasional perusahaan. Mereka dapat bekerja dengan efisiensi yang tinggi, mengurangi waktu dan sumber daya yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas, serta meminimalkan kesalahan yang dapat berdampak negatif terhadap perusahaan. Dengan demikian, karyawan berkinerja tinggi menjadi aset berharga yang dapat mendorong organisasi untuk mencapai visi dan misinya secara efektif dan efisien.

Sebaliknya, jika kinerja karyawan berada di bawah standar yang diharapkan, hal ini dapat menimbulkan berbagai konsekuensi negatif bagi perusahaan. Kinerja yang rendah tidak hanya menyebabkan penurunan produktivitas, tetapi juga dapat mengganggu kelancaran operasional sehari-hari. Misalnya, karyawan yang tidak mampu memenuhi target atau menyelesaikan tugas tepat waktu dapat menyebabkan tertundanya proyek atau tugas lainnya yang bergantung pada hasil kerja mereka. Lebih lanjut, kinerja yang rendah dapat

menimbulkan ketidakpuasan di antara rekan kerja, yang pada gilirannya dapat mengurangi semangat kerja tim secara keseluruhan. Hal ini pada akhirnya akan menghambat proses pencapaian tujuan perusahaan, bahkan berpotensi menimbulkan kerugian finansial jika target tidak tercapai sesuai dengan yang telah direncanakan.

Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memiliki pemahaman yang mendalam mengenai berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor-faktor ini bisa sangat beragam, mulai dari kompetensi individu, motivasi kerja, hingga lingkungan kerja dan kepemimpinan yang ada dalam perusahaan. Dengan pemahaman yang tepat, manajemen dapat mengidentifikasi area-area yang memerlukan perbaikan atau pengembangan, serta merancang intervensi yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan. Intervensi ini bisa berupa program pelatihan untuk meningkatkan keterampilan, penyesuaian kebijakan kompensasi dan insentif, hingga penguatan budaya kerja yang mendukung disiplin dan etika kerja yang baik. Dengan demikian, organisasi dapat menciptakan lingkungan yang mendorong setiap karyawan untuk mencapai kinerja terbaiknya, yang pada akhirnya akan membawa perusahaan menuju kesuksesan yang berkelanjutan.

PT. Toddopuli Irian Jaya, sebuah perusahaan yang beroperasi di Kabupaten Teluk Bintuni, Provinsi Papua Barat, tantangan dalam mengelola kinerja karyawan menjadi semakin kompleks seiring dengan dinamika bisnis dan perubahan lingkungan kerja. Untuk dapat bersaing dan mempertahankan eksistensinya, perusahaan perlu memastikan bahwa karyawan memiliki kompetensi yang memadai, mendapatkan kompensasi yang layak, serta menjalankan disiplin kerja yang baik.

Fenomena pentingnya kinerja karyawan bagi PT. Toddopuli Irian Jaya di Kabupaten Teluk Bintuni Provinsi Papua Barat tidak dapat diabaikan dalam konteks keberlanjutan dan pertumbuhan perusahaan. Sebagai perusahaan yang bergerak di industri tertentu (disesuaikan dengan konteks spesifik perusahaan), PT. Toddopuli Irian Jaya menghadapi berbagai tantangan operasional dan kompetisi yang semakin ketat. Dalam situasi seperti ini, kinerja karyawan menjadi salah satu pilar utama yang menentukan kemampuan perusahaan untuk bersaing dan mencapai tujuan strategisnya.

Kinerja karyawan yang tinggi di PT. Toddopuli Irian Jaya akan memastikan bahwa setiap fungsi operasional berjalan dengan lancar, mulai dari produksi, distribusi, hingga pelayanan kepada pelanggan. Karyawan yang berkinerja baik mampu bekerja dengan efisiensi dan efektivitas yang tinggi, sehingga dapat memaksimalkan output dengan penggunaan sumber daya yang minimal. Hal ini penting terutama di wilayah seperti Kabupaten Teluk Bintuni, di mana mungkin terdapat keterbatasan infrastruktur dan akses terhadap sumber daya tertentu. Karyawan yang mampu beradaptasi dan berkinerja baik dalam kondisi ini akan menjadi aset penting bagi perusahaan dalam mempertahankan kelangsungan operasionalnya.

Sebaliknya, fenomena kinerja karyawan yang rendah dapat menjadi ancaman serius bagi PT. Toddopuli Irian Jaya. Rendahnya kinerja tidak hanya berdampak pada produktivitas harian, tetapi juga dapat menimbulkan efek domino pada berbagai aspek lainnya, seperti kualitas produk, kepuasan pelanggan, dan reputasi perusahaan di pasar. Dalam jangka panjang, kinerja yang tidak optimal

dapat menghambat pertumbuhan perusahaan dan bahkan berpotensi menyebabkan kerugian finansial yang signifikan.

Oleh karena itu, fenomena ini menunjukkan bahwa PT. Toddopuli Irian Jaya perlu memberikan perhatian khusus pada upaya peningkatan kinerja karyawan. Hal ini dapat dilakukan melalui berbagai strategi, seperti peningkatan kompetensi karyawan melalui pelatihan, pemberian kompensasi yang sesuai untuk memotivasi karyawan, serta penerapan disiplin kerja yang konsisten. Dengan memastikan bahwa karyawan dapat bekerja dengan optimal, PT. Toddopuli Irian Jaya akan memiliki daya saing yang lebih kuat dan mampu mencapai tujuan-tujuan jangka panjangnya di tengah berbagai tantangan yang ada.

Beberapa penelitian terdahulu membuktikan bahwa terdapat beberapa variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain adalah kompetensi (Krisnawati dan Bagia, 2021; Aulia, 2021; Kartika dan Sugianto, 2014; Insani dan Yuliati, 2022; Pandaleke, 2016; Rande, 2016; Sudarso et al, 2020; Martini, et al, 2018), kompensasi (Kasenda, 2013; Fauzi, 2014; Leonardo dan Andreani, 2015; Dayanandan, 2017; Laksmana, et al, 2015), dan disiplin kerja (Astuti dan Amalah, 2018; Iptian, et al, 2020; Jeffrey dan Soleman, 2017; Husain, 2018; Kurbani, 2018).

Akan tetapi masih terdapat gap penelitian, hasil penelitian Nurlindah dan Rahim (2018), dan Efendi dan Yusuf (2021) membuktikan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Rianda dan Winarno (2022) membuktikan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Irawan, et al (2021) membuktikan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Mengingat masih adanya gap penelitian maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lanjutan. Oleh karenanya penulis tertarik untuk melakukan penelitian lanjutan dengan topik **“Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Toddopuli Irian Jaya Kabupaten Teluk Bintuni Provinsi Papua Barat.”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka perumusan masalahnya adalah sebagai berikut:

1. Apakah kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Toddopuli Irian Jaya Kabupaten Teluk Bintuni Provinsi Papua Barat?
2. Apakah kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Toddopuli Irian Jaya Kabupaten Teluk Bintuni Provinsi Papua Barat?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Toddopuli Irian Jaya Kabupaten Teluk Bintuni Provinsi Papua Barat?
4. Apakah kompetensi, kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Toddopuli Irian Jaya Kabupaten Teluk Bintuni Provinsi Papua Barat?
5. Diantara variabel kompetensi, kompensasi dan disiplin kerja, variabel manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT. Toddopuli Irian Jaya Kabupaten Teluk Bintuni Provinsi Papua Barat?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Toddopuli Irian Jaya Kabupaten Teluk Bintuni Provinsi Papua Barat.
2. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Toddopuli Irian Jaya Kabupaten Teluk Bintuni Provinsi Papua Barat.
3. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Toddopuli Irian Jaya Kabupaten Teluk Bintuni Provinsi Papua Barat.
4. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi, kompensasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Toddopuli Irian Jaya Kabupaten Teluk Bintuni Provinsi Papua Barat.
5. Untuk menganalisis variabel yang berpengaruh dominan, diantara variabel kompetensi, kompensasi dan disiplin kerja, terhadap kinerja karyawan PT. Toddopuli Irian Jaya Kabupaten Teluk Bintuni Provinsi Papua Barat.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Praktisi

Penelitian ini mampu memberikan sumbangan berharga bagi manajemen PT. Toddopuli Irian Jaya Kabupaten Teluk Bintuni Provinsi Papua Barat dan para praktisi lainnya dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan dengan melibatkan

variabel kompetensi, kompensasi dan disiplin kerja. Dengan meningkatkan variabel-variabel tersebut diharapkan organisasi dapat menyusun program-program peningkatan kinerja karyawan dengan lebih baik.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat dipergunakan sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya yang melakukan penelitian dengan topik yang serupa. Peneliti selanjutnya dapat memanfaatkan metodologi yang digunakan dalam penelitian ini sebagai referensi dalam menyusun rancangan penelitian mereka. Metode pengumpulan data, teknik analisis, dan instrumen yang digunakan dapat menjadi panduan dalam merancang studi yang serupa atau lebih lanjut. Disamping itu, peneliti selanjutnya dapat menggunakan temuan dari penelitian ini untuk mengembangkan teori baru atau memodifikasi teori yang sudah ada. Mereka dapat mengeksplorasi variabel-variabel tambahan yang mungkin mempengaruhi hubungan antara kompetensi, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.