

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan zaman di era globalisasi mengakibatkan terjadinya persaingan antar perusahaan retail yang tidak bisa dihindari. Banyak sekali perusahaan retail yang bermunculan dan juga perubahan perilaku konsumen yang disebabkan munculnya *platform e-commerce* sehingga menimbulkan persaingan antar perusahaan ritel lainnya. Dengan adanya pandemi Covid 19 di tahun 2020 banyak perusahaan ritel di Indonesia yang mengalami kerugian pendapatan yang besar. Kondisi ini menyebabkan anjloknya daya beli masyarakat yang berpengaruh pada kinerja industri ritel. Asosiasi Pengusaha Ritel Indonesia (Aprindo) mengakui bisnis ritel memang sedang melemah dan lesu pada tahun 2020. Oleh karena itu kinerja pada industri ritel perlu ditingkatkan kembali agar mampu menghadapi persaingan bisnis ritel dan juga mendapatkan keuntungan yang maksimal. (Tirto.id, 2020)

Penelitian ini dilakukan pada Toserba Berkah Jaya Sampang Cilacap yang bergerak dibidang usaha perdagangan grosir dan eceran atau perusahaan retail terbesar di daerah sampang. Toserba Berkah Jaya Sampang Cialacap memiliki letak yang strategis dan mengalami kemajuan yang pesat, konsumen yang datang tidak hanya dari daerah sekitar, namun sudah melintas antar kota. Berdasarkan survey melalui wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada *Human Resource Departement* (HRD) di Toserba Berkah Jaya Sampang Cilacap, kinerja karyawan

pada perusahaan tersebut sudah cukup baik. Toserba Berkah Jaya Sampang Cilacap telah menetapkan peraturan-peraturan untuk karyawannya agar karyawan dapat berperilaku lebih disiplin dalam menjalankan pekerjaannya. Namun masih terdapat beberapa karyawan yang terlambat berkerja, tetapi perusahaan memberikan konsekuensi kepada karyawan yang terlambat berupa pergantian jam kerja untuk karyawan yang telah mengkonfirmasi dahulu tentang keterlambatannya sehingga karyawan tersebut dapat melakukan pekerjaannya sesuai dengan 8 jam kerja dan untuk karyawan yang tidak mengkonfirmasi keterlambatannya akan di denda Rp 10.000. Perusahaan tersebut mengalami penurunan karyawan dari 125 karyawan menjadi 117 karyawan. Karyawan yang masih berkerja pada Toserba Berkah Jaya Sampang Cilacap perlu memiliki kompetensi yang baik dalam melakukan pekerjaannya. Namun masih terdapat karyawan yang kurang terampil dan kosekuensi karyawan yang kurang terampil akan mendapatkan teguran dari atasannya. Toserba Berkah Jaya Sampang telah menerapkan pelatihan kerja tetapi masih terdapat beberapa karyawan yang kurang terampil dalam melakukan pekerjaannya, maka karyawan tersebut akan memperpanjang pelatihan kerja untuk meningkatkan keterampilannya. Meski demikian kinerja karyawan pada Toserba Berkah Jaya Sampang Cilacap perlu ditingkatkan kembali agar perusahaan tersebut dapat mencapai tujuan yang diinginkannya.

Menurut Bernardin dan Russel (2011) dalam Priansa (2019), kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu. Kinerja karyawan diukur dari hasil kegiatan yang dapat dikerjakan sesuai tugas atau dari hasil

kegiatan dalam kurun waktu tertentu. Seorang pemimpin dapat mengelola sumber daya yang dimilikinya termasuk meningkatkan kinerja karyawan agar karyawan dapat melaksanakan tugas yang diberikan dengan baik. Oleh karena itu dengan meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan mengharapkan sumber daya manusia yang kompeten dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga karyawan dapat berkerja sesuai target dan tujuan yang sudah direncanakan oleh perusahaan (Wijaya dkk, 2019).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pelatihan kerja Ernanda dkk (2020), Menurut Kasmir (2018), pelatihan kerja merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya. Dengan adanya pelatihan kerja merupakan upaya perusahaan untuk meningkatkan pengetahuan, keahlian, dan perilaku karyawan pada bidang tertentu di dalam perusahaan. Keahlian dan pengetahuan akan bertambah dan dapat dilihat dari hasil kerja yang dicapai saat bekerja. Dengan itu karyawan dapat memperoleh pengetahuan tambahan sehingga dapat melakukan pekerjaannya lebih baik dan lebih cepat sehingga menghasilkan kinerja yang lebih baik (Kasmir, 2018). Pada Toserba Berkah Jaya Sampang Cilacap mengadakan pelatihan kerja, pelatihan kerja yang dilakukan bertujuan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh setiap individunya, pelatihan kerja pada Toserba Berkah Jaya Sampang Cilacap dilakukan selama 3 bulan, namun masih terdapat karyawan yang merasa belum bertambah kemampuan dan keterampilannya, maka karyawan dapat memperpanjang masa pelatihannya.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan selain pelatihan kerja adalah disiplin kerja Ernanda dkk (2020). Menurut Priansa (2019), disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesiapan pegawai untuk menaati berbagai peraturan yang ada diperusahaan, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, serta tidak mengelak untuk menerima sanksi atau hukuman jika melakukan pelanggaran. Dengan adanya disiplin kerja merupakan salah satu cara yang dilakukan oleh setiap karyawan untuk mencapai kesuksesan dan tercapainya target perusahaan dengan membangun sikap disiplin dalam kerja yang membuat pekerjaan lebih terorganisir (Ginting, 2020). Disiplin kerja pada Toserba Berkah Jaya Sampang Cilacap bertujuan untuk karyawan agar patuh terhadap ketentuan yang berlaku di perusahaan, namun disiplin kerja pada Toserba Berkah Jaya Sampang Cilacap masih belum maksimal, karena masih terdapat beberapa karyawan yang terlambat dalam bekerja.

Selain pelatihan kerja dan disiplin kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kompetensi Wijaya dkk (2019). Menurut Wibowo (2016), kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi merupakan sesuatu yang tertanam dalam diri karyawan yang merupakan factor penunjang dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Kompetensi dapat dikatakan sebagai keterampilan, pengetahuan, sikap dasar serta nilai yang dicerminkan ke dalam kebiasaan berpikir dan bertindak yang sifatnya berkembang, dinamis dan kontinu (terus-menerus). Kebiasaan berpikir serta bertindak dengan cara konsisten

akan membuat seseorang menjadi kompeten (Lestari, 2019). Karyawan pada Toserba Berkah Jaya Sampang Cilacap memiliki sistem kontrak maka terkait kompetensi pada Toserba Berkah Jaya Sampang Cilacap tetap dinilai dan dipantau seberapa mereka aktif dan seberapa mereka bertanggungjawab atas tanggung jawabnya. Tetapi masih terdapat karyawan yang kurang terampil dan karyawan tersebut akan mendapatkan kosekuensi berupa teguran.

Hasil penelitian Ernanda dkk (2020), Syatoto (2019), dan Shella dkk (2019), menyatakan bahwa pelatihan dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini masih terdapat kelemahan yaitu terdapat beberapa penelitian yang tidak menjelaskan karakteristik responden secara detail. Selain itu juga, terdapat penelitian yang dilakukan oleh Wijaya dkk (2019), Siswati dkk (2019) dan Williams dkk (2020), yang menyatakan bahwa kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Tetapi dalam penelitian tersebut masih terdapat kelemahan yaitu terdapat beberapa penelitian yang tidak menjelaskan karakteristik responden secara detail.

Jenis penelitian ini merupakan penelitian pengembangan dari penelitian Ernanda dkk (2020) dengan mengganti variabel bebas lingkungan kerja fisik menjadi kompetensi. Peneliti tidak menggunakan variabel lingkungan kerja fisik dikarenakan fasilitas pada Toserba Berkah Jaya Sampang sudah memadai sehingga peneliti menambahkan variabel kompetensi karena berdasarkan hasil penelitian Wijaya dkk (2019), Siswati, dkk (2019), Lestari, dkk (2019), Astriyani (2019), dan Williams dkk (2020) kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian yang dilakukan oleh

Cesilia dkk (2017) menunjukkan hasil kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain kompetensi terdapat penelitian yang dilakukan oleh Widodo dkk (2018), Hartono dkk (2020), Safriana dkk (2020), dan Elizar dkk (2018) menyatakan bahwa pelatihan dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian yang dilakukan oleh Kartikasari, dkk (2017) dan Hidayaturrokhman dkk, (2020) menunjukkan hasil disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan penelitian yang dilakukan oleh Gultom dkk (2019), menunjukkan hasil pelatihan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menimbulkan suatu kesenjangan (gap) yang memerlukan penelitian lebih lanjut.

Berdasarkan latar belakang dan penelitian terdahulu yang sudah diuraikan diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **Pengaruh Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Toserba Berkah Jaya Sampang Cilacap.**

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis dapat merumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh secara simultan antara pelatihan kerja, disiplin kerja, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Toserba Berkah Jaya Sampang Cilacap.
2. Apakah terdapat pengaruh antara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada Toserba Berkah Jaya Sampang Cilacap.

3. Apakah terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Toserba Berkah Jaya Sampang Cilacap.
4. Apakah terdapat pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Toserba Berkah Jaya Sampang Cilacap.

C. Pembatasan Masalah

Dengan keterbatasan peneliti serta agar lebih mudah dipahami dan dimengerti maka dalam penelitian ini peneliti memberikan batasan-batasan sebagai berikut:

1. Masalah yang dibahas meliputi pelatihan kerja, disiplin kerja, dan kompetensi sebagai variabel independen, sedangkan kinerja karyawan sebagai variabel dependen.
2. Ruang lingkup penelitian hanya mencakup karyawan perusahaan di Toserba Berkah Jaya Sampang Cilacap.

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang dapat diperoleh dari hasil penelitian ini sebagai berikut:

1. Mengetahui pengaruh simultan antara pelatihan kerja, disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Toserba Berkah Jaya Sampang Cilacap.
2. Mengetahui pengaruh antara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada Toserba Berkah Jaya Sampang Cilacap.
3. Mengetahui pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Toserba Berkah Jaya Sampang Cilacap.

4. Mengetahui pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Toserba Berkah Jaya Sampang Cilacap.

Adapun manfaat penelitian yang dapat diperoleh dari hasil penelitian ini sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

- a. Bagi peneliti lanjutan sebagai bahan referensi untuk penelitian tentang objek yang sama di masa yang akan datang.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi perusahaan Toserba Berkah Jaya Sampang Cilacap, sebagai bahan masukan dalam membuat kebijakan, terutama mengenai sistem pelatihan kerja, disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Toserba Berkah Jaya Sampang Cilacap.
- b. Bagi fakultas ekonomi dan bisnis, sebagai memberikan kontribusi akademis kepada berbagai pihak yang melakukan penelitian khususnya tentang masalah pelatihan kerja, disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan.
- c. Bagi peneliti, untuk menerapkan ilmu pengetahuan yang diperoleh selama ini dan menambah pengetahuan tentang masalah-masalah yang terjadi dalam perusahaan terutama yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.