

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Seiring dengan pesatnya laju globalisasi kebutuhan sumber daya manusia terus mengalami perkembangan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang berperan penting dalam suatu perusahaan disamping faktor yang lain seperti modal. Kondisi kualitas sumber daya manusia Indonesia menurut data Indeks Pembangunan Manusia atau Human Development Index (HDI), yakni suatu survey tahunan yang dilakukan oleh United Nations for Development Programs (UNDP) tentang Indeks Pembangunan Manusia Indonesia mendapat skor 0,718 pada tahun 2019. Dengan adanya arus globalisasi yang begitu cepat, menyebabkan semakin tajamnya persaingan antar negara dan antar organisasi, oleh karena itu untuk mampu bersaing menuntut adanya sumber daya manusia yang berkualitas.

Dalam cakupan yang lebih mikro, fungsi sumber daya manusia sangat penting di semua unit organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia berkualitas tinggi menurut Ndaraha (1999) adalah sumber daya manusia yang menciptakan bukan saja nilai komparatif tetapi juga nilai kompetitif generatif-inovatif dengan menggunakan energi tertinggi seperti: *intelligence*, *creativity* dan *imagination*; tidak lagi semata-mata menggunakan energi kasar, seperti bahan mentah, lahan air, tenaga, otot dan sebagainya.

Peningkatan industri kayu lapis dimulai tahun 1980 an yaitu sejak pemerintah mengeluarkan ketentuan terhadap setiap pemilik Hak Penguasaan Hutan (HPH) untuk mendirikan industri pengolahan kayu, kemudian hal tersebut ditindak lanjuti dengan larangan ekspor kayu gelondongan pada tahun 1985 serta peningkatan pajak ekspor terhadap kayu gergajian sesuai SK Menteri Keuangan No.1134/KMK/013 tanggal 10 Oktober 1989. Kebijakan tersebut secara langsung memacu pertumbuhan industri kayu dalam negeri apalagi dengan mundurnya industri kayu lapis oleh beberapa negara Asia yang bahan bakunya dipasok dari Indonesia seperti Jepang, Singapura, Taiwan dan Korea Selatan.

Hal ini tercermin dari perkembangan produksi dan ekspor kayu lapis yang pesat. Volume ekspor kayu lapis ke Jepang pada beberapa tahun terakhir dari tahun 2009 sebesar 529,80 ribu ton meningkat hingga 2011 sebesar 664,20 ribu ton, terjadi penurunan pada tahun 2012 sebesar 625,20 ribu ton, tahun 2013 mengalami kenaikan terbesar yaitu sebesar 670,60 ribu ton, pada tahun 2015 sebesar 546,8 ribu ton dan tahun 2018 sebesar 478 ribu ton. Sejumlah kebijakan pemerintah selama pandemi Covid-19 turut berdampak pada sejumlah sektor industri seperti penurunan produksi kayu lapis dan pendapatan perusahaan. Perusahaan pengeksport kayu lapis di Indonesia salah satunya PT.Cebong Kayuindo Ajibarang.

PT Cebong Kayuindo yang bertempat di Desa Tipar Kidul RT 02 RW 01, Ajibarang, Banyumas, Jawa Tengah merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pembuatan meubel parket kayu lapis. Dalam PT. Cebong

Kayuindo, peran karyawan merupakan faktor yang sangat vital untuk mencapai dan menjalankan fungsi serta tujuan dari perusahaan. Perusahaan yang bergerak dibidang interior rumah ini membuat *barecore* berupa lapisan kayu tipis dari susunan kayu albasiah atau sengon untuk diekspor ke China. Melihat tren di era industri yang semakin berkembang pada saat ini, PT Cebong Kayuindo belum dalam tahap stabil dalam melakukan proses produksi. Hal ini didasari oleh persaingan bisnis antar industri yang semakin berkembang pesat dibidang yang sama. Sehingga karyawan dituntut untuk melaksanakan kinerjanya dengan maksimal untuk mencapai target yang telah ditentukan.

Kinerja karyawan PT. Cebong Kayuindo Ajibarang memiliki pengaruh yang cukup penting untuk kemajuan perusahaan. Kinerja tersebut diberikan kepada karyawan yang mampu membuat program kerja yang mendukung perusahaan untuk lebih maju. Berdasarkan survey peneliti pada tahun 2021 pada bagian SDM yang mengatakan bahwa kinerja karyawan pada PT. Cebong Kayuindo Ajibarang masih belum optimal . Oleh karena itu perlu diketahui faktor-faktor apa yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT. Cebong Kayuindo. Untuk menciptakan kinerja pegawai yang efektif dan efisien, menurut Purnomo & Djudi (2017) menyatakan bahwa kinerja karyawan yang meningkat dapat diaplikasikan sebagai materi pertimbangan perusahaan untuk membangun sumber daya manusia dan akan berdampak kestabilan dalam proses mencapai tujuan perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan ada beberapa faktor yaitu disiplin kerja, *hard skill* dan *soft skill*.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi rendahnya kinerja karyawan pada sebuah perusahaan salah satunya adalah rendahnya kedisiplinan. Menurut Husain (2018) yang menyatakan bahwa semakin tinggi disiplin kerja, maka kinerja pada karyawan juga akan meningkat, sehingga karyawan akan dengan ikhlas bekerja sebaik mungkin untuk mencapai tujuan dari sebuah perusahaan. Berdasarkan survey peneliti pada tahun 2021 pada bagian SDM yang mengatakan bahwa kedisiplinan karyawan pada PT. Cebong Kayuindo Ajibarang masih belum maksimal, dan tidak sedikit yang tidak memenuhi aturan yang diberlakukan seperti telat masuk jam kerja dan tidak masuk kerja tanpa keterangan. Untuk mengatasi permasalahan-permasalahan tersebut maka perusahaan membutuhkan adanya disiplin kerja.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, beberapa peneliti telah menguji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, antara lain Arrizky (2021), Astria K (2018), Jepri, dkk (2020), Razak, dkk (2018), Dea (2020), Hersona & Sidarta (2017), Syafrina (2017), Astatik (2017) dan Hartono, dkk (2020) bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan menurut Arisanti, dkk (2019) dan Endratno (2019) menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu *hard skill*. Menurut Doyle (2017) *Hard Skill* merupakan kemampuan yang dapat dipelajari, diukur, dan juga dievaluasi. kemampuan ini merupakan aspek yang pertama kali dilihat oleh perekrut pekerja sebuah perusahaan dalam proses

wawancara yang digunakan untuk membandingkan antara satu pelamar dengan pelamar lainnya. Dengan adanya kemampuan *Hard Skill* yang baik membuat perusahaan dapat berkembang dengan baik dan menghasilkan keuntungan yang lebih besar. Berdasarkan survey peneliti pada tahun 2021 pada bagian SDM yang mengatakan bahwa *Hard skill* karyawan pada PT. Cebong Kayuindo Ajibarang adalah kurangnya pelatihan jadi kemampuan karyawan masih belum optimal. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, dilakukan antara lain Rasid,dkk (2016), Muspah,dkk (2021), Widayanti (2020), Siaahan,dkk (2017),Wibowo,dkk (2020), Budiningsih dkk (2020, Astatik,dkk (2019), Anthonius (2021) dan Apriliyanto, dkk (2017) berpengaruh positif dan signifikan sedangkan menurut Muyassaroh,dkk (2020) menunjukkan bahwa *hard skill* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Namun di sisi lain, perusahaan yang menawarkan pekerjaan juga sangat mempertimbangkan peran *soft skill*. Menurut Gibbons dan Lange (2000), istilah “*soft skill*” identik dengan core skill, key competence, dan personal skill, oleh karena itu, soft skill adalah kemampuan non-kognitif yang bawaan pada individu dan diperlukan untuk hubungan sosial yang baik di tempat kerja. Hampir semua perusahaan mensyaratkan karyawannya untuk memiliki kombinasi *hard skill* dan *soft skill* yang seimbang untuk semua jenis pekerjaan Pendekatan *hard skill* dianggap sudah kurang efektif lagi, tidak mencapai kesuksesan apabila karyawan *hard skill* optimal tetapi kemampuan *soft skill* nya tidak optimal. Dengan kata lain *hard skill* merupakan keterampilan yang penting bagi manusia dalam bekerja, karena menjadi enter

point untuk diterima kerja di tahap awal, tetapi keberhasilan lebih lanjut dalam bekerja lebih ditentukan oleh *soft skill* yang memadai. Berdasarkan survey peneliti pada tahun 2021 pada bagian SDM yang mengatakan bahwa masih kurangnya komunikasi sehingga menyebabkan proses produksi menjadi terhambat. Menurut Dianti (2017). Rasid,dkk (2016), Muspah,dkk (2021), Wijayanti (2020), Siahaan,dkk (2017), Wibowo,dkk (2020), Ibrahim R (2017), Astatik (2019), Anthonius (2021) dan Apriliyanto, dkk (2017) berpengaruh positif dan signifikansedangkan menurut Budiningsih,dkk (2020) menunjukkan bahwa *soft skill* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan beberapa hasil penelitian diatas menunjukkan beberapa perbedaan hasil penelitian, sehingga perbedaan tersebut mendorong peneliti untuk melakukan penelitian. Penelitian ini merupakan penelitian pengembangan yang dilakukan oleh Razid dkk (2018) yang meneliti tentang pengaruh *hard skill* dan *soft Skill* terhadap kinerja karyawan. Letak perbedaan penelitian ini terletak pada variabel independen yang ditambah dengan variabel disiplin kerja yang dilakukan Syafrina (2017). Hal ini disebabkan karena adanya penelitian sebelumnya yang meneliti bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan oleh Syafrina (2017). Berdasarkan dari latar belakang maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian ini lebih lanjut dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja, *Hard Skill* dan *Soft Skill* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cebong Kayuindo Ajibarang.”**

B. Perumusan Masalah

Maka masalah yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah disiplin kerja, *hard skill* dan *soft skill* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Apakah *hard skill* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah *soft skill* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan ?

C. Pembatasan masalah

1. Penelitian ini dilaksanakan pada 9 Desember 2021
2. Penelitian ini dibatasi pada variabel independen yaitu disiplin kerja (X1), *hard skill* (X2), *soft skill* (X3), dan variabel dependen kinerja karyawan (Y).
3. Subjek penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. Cebong Kayuindo Ajibarang

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Manfaat Penelitian

2. Manfaat Tujuan Penelitian

- a. Tujuan umum penelitian yang dilakukan untuk mengetahui faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Cebong Kayuindo Ajibarang

b. Tujuan khusus penelitian yang akan di lakukan adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh :

- 1) Disiplin kerja, *hard skill* dan *soft skill* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Cebong Kayuindo Ajibarang.
- 2) Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Cebong Kayuindo Ajibarang.
- 3) *Hard Skill* terhadap kinerja karyawan PT. Cebong Kayuindo Ajibarang.
- 4) *Soft Skill* terhadap kinerja karyawan PT. Cebong Kayuindo Ajibarang..

a. Praktis

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada perusahaan dalam menggunakan sumber daya manusia khususnya bagian produksi supaya dapat meningkatkan kinerja perusahaan.

2. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk menegembangkan ilmu pengetahuan khususnya di bidang sumber daya manusia yang berkaitan dengan variabel-variabel yang diteliti.

3. Bagi Peneliti selajutnya

- a. Untuk memperluas wawasan dan kemampuan berpikir tentang pengaruh disiplin kerja, *hard skill* , dan *soft skill* pada PT.Cebong Kayuindo Ajibarang
- b. Sebagai reverensi untuk penelitian berikutnya

b. Manfaat Teoritis

1. Penelitian yang di lakukan sebagai sumbangan penting dalam memperluas wawasan bagi kajian ilmu manajemen dalam mengelola sumber daya manusia sehingga dapat di jadikan sebagai rujukan untuk pengembangan penelitian sumber daya manusia yang akan datang.
2. Menambah konsep baru yang yang dapat di jadikan sebagai bahan rujukan penelitian lebih lanjut bagi pengembangan ilmu manajemen.

