

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi, setiap organisasi dituntut melakukan perubahan sebagai salah satu strategi untuk beradaptasi dengan lingkungan agar organisasi mampu bertahan. Tantangan terhadap perubahan lingkungan mendorong organisasi selalu berusaha menjadi efektif dan efisien. Salah satu faktor penting yang mempengaruhi efektivitas organisasi adalah sumber daya manusia (Hasibuan, 2017:18).

Sumber daya manusia merupakan komponen penting untuk mencapai keberhasilan dari misi dan visi sebuah organisasi. Strategisnya peran SDM menyebabkan setiap organisasi berupaya meningkatkan kualitas SDM nya agar memiliki profesionalitas dan prestasi kerja yang baik. Permasalahan yang muncul ketika salah dalam mengelola SDM adalah penurunan prestasi kerja karyawan. Oleh sebab itu, pengelolaan SDM yang baik harus tetap ditingkatkan guna menghasilkan prestasi kerja perusahaan yang efektif dan efisien. Sikap yang dimiliki oleh pekerja dalam perusahaan seringkali dikaitkan dalam usaha individu untuk mewujudkan *job performance* yang optimal agar dapat bekerja secara efektif dan efisien (Hasibuan, 2017:25).

Dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan, banyak hal yang dapat dilakukan guna mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan perencanaan. Untuk itu, dalam mencapai tujuan organisasi, dibutuhkan kompetensi sumber daya

manusia yang memadai untuk mendorong kinerja karyawan. Kompetensi merupakan karakteristik yang mencakup keterampilan, dan perilaku yang menghasilkan pekerjaan efektif akan mencapai tujuan organisasi. Edison et al. (2016:17) mengemukakan bahwa kompetensi adalah kemampuan dari setiap individu untuk melaksanakan dalam pekerjaan dengan benar dan memelihara yang didasarkan pada hal-hal untuk menyangkut pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*skill*), dan sikap (*attitude*). Sependapat dengan hal tersebut Wibowo (2016:271) mendefinisikan 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.

Organisasi juga tidak dapat berhasil dengan baik mencapai tujuannya bilamana tidak ada pengalaman kerja yang baik. Pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode pekerjaan karena keterlibatan tentang metode pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut untuk pelaksanaan tugas pekerjaan (Soleha, 2015:7). Pengalaman kerja sangat penting dalam menjalankan usaha suatu organisasi. Pengalaman kerja sangat jelas mempengaruhi prestasi kerja karyawan, karena dengan mempunyai pengalaman kerja, maka prestasi kerjapun akan meningkat.

Untuk mendapatkan suatu hasil pekerjaan yang baik maka diperlukan kedisiplinan yang baik. Disiplin kerja merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin

kerja yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal (Hasibuan, 2016:193). Disiplin karyawan yang baik dapat berpengaruh dalam mewujudkan harapan perusahaan, sementara disiplin yang menurun akan sangat berpengaruh pada output yang akan dihasilkan dan tentunya memperlambat dalam mewujudkan harapan perusahaan. Dengan demilikinya disiplin kerja yang tinggi, maka karyawan yang produktif dalam bekerja akan mengalami pengembangan karier atau prestasi kerja.

Mangkunegara (2017:67) mengatakan bahwa prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hasibuan (2015:87) mengatakan bahwa dalam suatu organisasi, prestasi kerja biasanya dikaitkan dengan usaha penentuan nilai suatu pekerjaan. Untuk penilaian prestasi kerja karyawan yang mutlak yang dilakukan agar mengetahui prestasi untuk mencapai kinerja setiap karyawan.

PT. Percetakan Menara Kudus merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang percetakan dan penerbit buku yang beralamat di Jalan Besito 35 Bakalan Krapyak, Damaran, Kec. Kota Kudus, Kabupaten Kudus, Jawa Tengah 59315. PT. Percetakan Menara Kudus terdapat 60 jenis tipe Alquran serta berbagai macam jenis kitab yang terdiri dari desain, ukuran, jenis khat, jenis kertas dan lain sebagainya. PT. Percetakan Menara Kudus pernah mengalami masa jaya, yakni antara tahun 1980 hingga 1990. Pada rentang tahun tersebut, PT. Percetakan Menara Kudus bisa memproduksi Alquran 500 ribu eksemplar setiap tahunnya dikarenakan minimnya percetakan dan penerbit pada saat itu. Pemasaran

Alquran produksi PT. Percetakan Menara Kudus sudah terdistribusi ke seluruh wilayah Indonesia.

Fenomena bisnis yang terjadi dalam industri percetakan saat ini di mana di era sekarang sebuah perusahaan percetakan menggunakan mesin-mesin yang bersifat digital. Bisnis percetakan saat ini lebih padat modal karena perkembangan mesin cetak yang canggih dan sedikit memerlukan tenaga manusia. Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang percetakan dan penerbitan buku atau kitab-kitab agama Islam, prestasi kerja yang terampil sangat diperlukan bagi PT. Percetakan Menara Kudus. Selain itu, juga perlu kompetensi, pengalaman dan kedisiplinan yang cukup baik bagi karyawan berkaitan dengan produk percetakan dan penerbitan yang dihasilkan. Persaingan juga menuntut perusahaan untuk menyediakan kualitas pekerja yang profesional dengan standar sertifikasi maka PT. Percetakan Menara Kudus harus benar-benar fokus dalam hal kualitas serta kemampuan karyawannya untuk menjaga eksistensi pekerjaan.

Data tingkat pendidikan karyawan PT. Percetakan Menara Kudus dapat dilihat pada tabel 1.1 di bawah ini :

Tabel 1. 1
Tingkat Pendidikan Karyawan PT. Percetakan Menara Kudus

Tingkat Pendidikan	Jumlah (Karyawan)	Persentase (%)
SMA	115	82,7
Diploma	14	10,1
Sarjana	10	7,2
Total	139	100

Sumber : PT. Percetakan Menara Kudus, 2022

Berdasarkan tabel 1.1 karyawan PT. Percetakan Menara Kudus diketahui sebagian besar memiliki tingkat pendidikan jenjang SMA sebanyak 115 karyawan (82,7%), diploma sebanyak 14 karyawan (10,1%) dan sarjana sebanyak 10 karyawan (7,2%). Dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan karyawan PT. Percetakan Menara Kudus tergolong masih rendah dan belum merata pada pendidikan tinggi. Dan dari beberapa yang sarjana, pendidikannya tidak sesuai dengan bidang profesi pekerjaan yang dijalani. Tentunya hal ini dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan.

Kompetensi yang harus dimiliki para karyawan pada perusahaan ini yaitu pada bidang teknik diantaranya adalah penguasaan dan pengetahuan mengenai mesin-mesin yang digunakan pada perusahaan, dapat mengidentifikasi dan menyelesaikan permasalahan yang terjadi pada mesin-mesin dan lain sebagainya. Pada bidang ekspedisi atau bisa disebut marketingnya potensi yang harus dimiliki para karyawan yaitu memiliki kemampuan berkomunikasi secara baik, menguasai *public speaking*, keahlian dalam bernegosiasi, kemampuan menganalisa dalam menentukan targetnya dan lain sebagainya. Dalam bidang *administration officer* potensi yang harus dimiliki yaitu memiliki pengetahuan mengenai ilmu-ilmu administrasi, menguasai dan dapat mengoperasikan komputer secara baik, bertanggung jawab untuk mengurus dan mengerjakan laporan baik itu mengenai personil, surat menyurat, finansial dan lain sebagainya.

Kompetensi dalam bidang produksi yaitu memiliki pengetahuan tentang ilmu-ilmu percetakan dan penerbitan bagi para kepala divisinya, menguasai dalam mengoperasikan mesin dan alat-alat yang digunakan secara cepat, tepat dan

efisien bagi para anggotanya. Begitu juga dengan yang lainnya, sesuai dengan bidangnya masing-masing. Dan dari hal tersebut dapat disimpulkan bahwa kompetensi yang dimiliki oleh para karyawan PT. Percetakan Menara Kudus masih kurang. Namun kompetensi tidak dapat diukur dari tingkat pendidikan saja, pengalaman yang dimiliki juga berpengaruh. Pengalaman kerja dapat dilihat dari masa kerja karyawan PT. Percetakan Menara Kudus dapat dilihat tabel 1.2.

Tabel 1. 2
Data Masa Kerja Karyawan PT. Percetakan Menara Kudus

Masa Kerja	Jumlah (Karyawan)	Persentase (%)
1-3 tahun	58	41,7
4-6 tahun	52	37,4
> 6 tahun	29	20,9
Total	139	100

Sumber: PT. Percetakan Menara Kudus, 2022

Berdasarkan tabel 1.2 menunjukkan sebagian besar karyawan PT. Percetakan Menara Kudus diketahui sebagian besar memiliki masa kerja antara 1-3 tahun sebanyak 58 karyawan (41,7%), masa kerja 4-6 tahun sebanyak 52 karyawan (37,4%) dan masa kerja di atas 6 tahun sebanyak 29 karyawan (20,9%). Dapat dilihat bahwa dari semua karyawan ada yang sudah lama bekerja dan ada juga yang masih baru bekerja, dan semakin lama memiliki masa kerja semakin sedikit jumlah karyawannya. Akan tetapi berdasarkan hasil observasi yang saya lakukan dengan bapak Alexander Yusuf selaku Manajer SDM (2023) dan beberapa karyawan PT. Percetakan Menara Kudus pada tanggal 12 Desember 2023 mengenai pengalaman kerja, sebagian karyawan yang bekerja di perusahaan ini masih memiliki keterbatasan keterampilan dan pengetahuan dalam

mengerjakan tugasnya walaupun sudah bekerja lebih dari 1 tahun. Hal ini dapat dilihat dari kurangnya percaya diri karyawan serta keraguan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan, semakin rendah pengalaman kerja karyawan, maka keterampilan kerja yang dimiliki cenderung terbatas, sehingga berpotensi menurunkan prestasi kerja. Keterampilan yang terbatas ini berdampak pada efektivitas dan efisiensi dalam menyelesaikan tugas, yang akhirnya memengaruhi kualitas dan kuantitas hasil kerja. Oleh karena itu, pengalaman kerja yang minim sering kali berhubungan langsung dengan penurunan prestasi karyawan. Selain dari itu, permasalahan yang sering terjadi pada perusahaan ini ialah mengenai kedisiplinan para karyawannya. Berikut adalah data kehadiran karyawan PT. Percetakan Menara Kudus dapat dilihat pada tabel 1.3 di bawah ini:

Tabel 1. 3
Rekapitulasi Kehadiran Karyawan PT. Percetakan Menara Kudus Juli
sampai dengan Desember 2022

Bulan	Keterangan			
	Jumlah Keterlambatan (karyawan)	Persentase	Mangkir / Tidak Masuk Kerja Tanpa Keterangan (karyawan)	Persentase
Juli	12	4 %	3	1 %
Agustus	6	2 %	2	0,6 %
September	9	3 %	3	1 %
Oktober	10	3,2 %	2	0,6 %
November	12	4 %	4	1,3 %
Desember	14	5 %	5	1,6 %

Sumber : PT. Percetakan Menara Kudus, 2022

Tabel 1.3 menunjukkan trend peningkatan jumlah keterlambatan dan jumlah karyawan yang tidak masuk kerja tanpa ijin selama periode Juli-Desember 2022. Hal ini sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan karena kedisiplinan karyawan yang rendah.

Research gap pada penelitian ini yaitu penelitian yang dilakukan oleh Rantung et al. (2020) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap prestasi kerja secara signifikan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Montol et al. (2022) yang menyatakan bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

Penelitian oleh Salsabrina & Intan Permatasari (2023) menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Purba & Marbun (2021) yang menyatakan bahwa pengalaman tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

Penelitian dari Arif et al. (2020) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Intan agustin et al. (2019) menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja.

Berdasarkan permasalahan yang dijelaskan pada latar belakang tersebut, Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Percetakan Menara Kudus”**.

1.2 Ruang Lingkup

Ruang lingkup dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Objek penelitian adalah PT. Percetakan Menara Kudus.
- b. Variabel penelitian terdiri dari: variabel Independen yaitu kompetensi (X1), pengalaman kerja (X2), dan disiplin kerja (X3), serta variabel Dependen yaitu prestasi kerja (Y).
- c. Responden pada penelitian ini adalah karyawan pada PT. Percetakan Menara Kudus.
- d. Penelitian dilakukan dalam jangka waktu 3 bulan.

1.3 Rumusan Masalah

Fenomena yang terjadi pada PT. Percetakan Menara Kudus yaitu menurunnya prestasi kerja karyawan yang dikarenakan dari rendahnya kompetensi jika dilihat pada tingkat pendidikan dimana karyawan PT. Percetakan Menara Kudus memiliki latar belakang pendidikan lebih dominan pada SMA, rendahnya pengalaman kerja pada karyawan PT. Percetakan Menara Kudus dengan memiliki masa kerja paling dominan 1-3 tahun. Selain itu rendahnya disiplin kerja yang didapatkan dari peningkatan jumlah keterlambatan dan jumlah karyawan yang tidak masuk kerja tanpa ijin selama periode Juli-Desember 2022.

Berdasarkan perumusan tersebut maka dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut :

- a. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap prestasi kerja karyawan PT. Percetakan Menara Kudus?

- b. Bagaimana pengaruh pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Percetakan Menara Kudus?
- c. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Percetakan Menara Kudus?
- d. Bagaimana Pengaruh Kompetensi, pengalaman kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Percetakan Menara Kudus?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan, tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

- a. Menganalisis pengaruh kompetensi terhadap prestasi kerja karyawan PT. Percetakan Menara Kudus
- b. Menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Percetakan Menara Kudus
- c. Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Percetakan Menara Kudus
- d. Menganalisis pengaruh kompetensi, pengalaman kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Percetakan Menara Kudus

1.5 Manfaat Penelitian

Tujuan penelitian yang telah disebutkan memiliki harapan memberikan manfaat baik secara langsung maupun tidak langsung. Manfaat yang diharapkan pada penelitian ini yaitu :

a. Manfaat Teoritis

Manfaat bagi kalangan akademik, penelitian ini diharapkan memberikan sumbangan ilmu pengetahuan dan wawasan mengenai kompetensi, pengalaman kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja, serta sebagai bahan referensi penelitian lebih lanjut guna menyempurnakan dan memperbaiki penelitian ini.

b. Manfaat Praktis

Memberikan kontribusi bagi perusahaan dalam hal ini PT. Percetakan Menara Kudus dalam memperhatikan kompetensi, pengalaman kerja dan disiplin kerja untuk meningkatkan prestasi kerja.