

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Industri tekstil di Indonesia merupakan salah satu sektor strategis yang berperan penting dalam penyerapan tenaga kerja dan kontribusi terhadap perekonomian nasional (Kementerian Perindustrian, 2022). Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (2023), sektor ini menyerap lebih dari 3,8 juta tenaga kerja dan memberikan kontribusi signifikan terhadap ekspor manufaktur. Namun, dalam beberapa tahun terakhir, industri tekstil menghadapi tantangan multidimensi akibat disrupsi rantai pasok global, peningkatan standar kualitas internasional, dan persaingan ketat dari negara produsen tekstil lain (Raj et al, 2020). Kondisi ini menuntut perusahaan tekstil nasional untuk memiliki sumber daya manusia yang tidak hanya kompeten secara teknis tetapi juga memiliki disiplin kerja yang tinggi untuk dapat beradaptasi dengan dinamika industri yang semakin kompleks.

PT. Guna Mitra Prima Banjaran sebagai salah satu perusahaan tekstil di Jawa Barat yang berlokasi di Jl. Raya Banjaran, Bojongmangu, Kecamatan Pameumpeuk, Kabupaten Bandung, mengalami tantangan konkret dalam mencapai target operasionalnya. Perusahaan ini merupakan unit produksi penyempurnaan kain (*Finishing*) yang beroperasi sejak tahun 2013, dengan fokus utama pada proses pengolahan tekstil (*Processing*). Data internal perusahaan tahun 2024 menunjukkan adanya penurunan kinerja yang

signifikan antara target dan realisasi. Produksi actual hanya mencapai 108.500 meter/bulan, atau 9,6% dibawah target sebesar 120.000 meter/bulan. Selain itu, tingkat cacat produk mencapai 3,4% melebihi stnadar maksimum perusahaan yang ditetapkan sebesar 2%.

Rendahnya produktivitas juga tercermin dari ouput operator yang hanya mencapai 210 meter/haru, sementara standar industri tekstil modern berada pada kisaran 250 meter/hari. Di sisi lain, tingkat absensi karyawan mencapai 5,1%, angka yang cukup tinggi untuk industri manufaktur yang memerlukan konsistensi tenaga kerja.

Secara teoritis, fenomena ini dapat dianalisis melalui teori *Resource-Based View* (RBV) yang dikemukakan oleh Barney (1991). Teori ini menyatakan bahwa keunggulan kompetitif perusahaan bersumber dari pengelolaan sumber daya internal yang bernilai, langka, sulit ditiru, dan tidak tergantikan. Dalam konteks PT. Guna Mitra Prima Banjaran, kompetensi karyawan dipandang sebagai *Human capital resources* dan disiplin kerja sebagai *Organizational behavior resources* yang bersama-sama membentuk kapabilitas strategis perusahaan. Teori RBV menjadi landasan utama dalam penelitian ini karena menjelaskan mengapa pengembangan kompetensi dan disiplin kerja dapat menjadi sumber keunggulan kompetitif dan berkelanjutan.

Analisis lebih mendalam terhadap perkembangan kinerja selama tiga tahun terakhir (2022-2024) mengungkap pola yang mengawatirkan. Pencapaian standar kompetensi dan kinerja karyawan pada tahun 2022 hanya mencapai 80%, kemudian meningkatkan menjadi 84% pada tahun 2023, namun kembali menurun menjadi 82% pada tahun 2024. Pencapaian ini masih jauh dari target ideal 100% yang ditetapkan manajemen. Fluktuasi ini mengindikasikan bahwa kompetensi teknis dan pemahaman terhadap standar operasional belum optimal, sehingga berdampak pada inkonsistensi pencapaian target produksi.

Aspek disiplin kerja juga menunjukkan kondisi yang perlu diperbaiki. Selama periode Januari hingga Desember 2024, terjadi keterlambatan kehadiran karyawan yang bervariasi antara 2 hingga 6 orang per bulan. Puncak tertinggi terjadi pada bulan Februari dengan 6 karyawan terlambat, sementara bulan Juni, Agustus, dan September mencatat 2 karyawan terlambat. Meskipun secara kuantitas angka ini tidak besar, namun pola keterlambatan yang berulang mencerminkan lemahnya budaya disiplin kerja dalam kepatuhan terhadap aturan kerja, yang pada akhirnya berpotensi mengganggu ritme produksi dan koordinasi antar divisi.

Berdasarkan data empiris dan kerangka tersebut, muncul hipotesis awal akar permasalahan terletak pada dua aspek fundamental sumber daya manusia kompetensi dan disiplin kerja. Dukungan teoritis juga datang dari *Human capital Theory* (Becker, 1964) yang menyatakan bahwa investasi dalam pengembangan kompetensi akan meningkatkan produktivitas dan

kinerja individu. Rendahnya produktivitas operator dan tingginya tingkat cacat produk mengarah pada kemungkinan adanya penurunan kompetensi secara teknis (*Competency gap*), sementara tingginya angka absensi dan keterlambatan mencerminkan lemahnya disiplin kerja (*Poor work discipline*). Perspektif integrative dari Bakker dan De Vries (2021) memperkuat analisis ini dengan menempatkan kompetensi sebagai mekanisme *Self-regulation* yang secara bersama-sama menentukan capaian kinerja individu dalam perusahaan.

Kinerja karyawan sebagai variabel dependen dalam penelitian ini dikonseptualisasikan melalui pendekatan teori manajemen kinerja (*Performance Management Theory*) yang menekankan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dapat diukur dan dikelola melalui standar kualitas, kuantitas, waktu, dan efektivitas (Armstrong, 2020). Dalam konteks PT. Guna Mitra Prima Banjaran, kinerja karyawan dioperasionalkan melalui indikator pencapaian target, kualitas hasil kerja, ketepatan waktu penyelesaian, ketaatan tugas, Kerjasama tim, dan kepuasan kerja.

Data pendukung dari wawancara yang dilakukan peneliti dengan Kepala HRD PT. Guna Mitra Prima Banjaran, Bapak Dandi Nugraha, S.E., mengkonfirmasi bahwa perusahaan telah melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui sistem penilaian kompetensi dan disiplin kerja. Penilaian tersebut mencakup aspek pelaksanaan tugas pokok dan tugas tambahan, ketepatan waktu penyampaian laporan, serta indikator

disiplin seperti ketetapan kehadiran kepatuhan terhadap peraturan, dan tanggung jawab kerja.

Meskipun hubungan antara kompetensi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan telah banyak dikaji dalam berbagai penelitian terdahulu, terdapat *research gap* yang spesifik dalam konteks PT. Guna Mitra Prima Banjaran. Penelitian-penelitian sebelumnya seperti Spencer dan Spencer (2020) dan Sutrisno (2019) cenderung mengukur kontribusi relatif masing-masing faktor secara umum, namun belum menyetuh konteks operasional spesifik industri tekstil dengan karakteristik produksi padat karya, ketergantungan pada prosedur standar, dan kebutuhan konsistensi yang tinggi. Sebagian besar penelitian terdahulu dilakukan pada sektor jasa atau manufaktu, sehingga belum sepenuhnya merepresentasikan kondisi nyata industri tekstil tradisional yang sedang bertransformasi.

Oleh karena itu, penelitian ini secara khusus dirancang untuk menguji pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Guna Mitra Prima. Penelitian ini mengintegrasikan empat teori utama yang mencakup *Resource-Based View* sebagai *Grand Theory*, *Human Capital Theory*, sebagai *Middle Theory* untuk kompetensi, *Self-Regulation Theory* untuk disiplin kerja, dan *Performance Management Theory* sebagai landasan konseptual untuk kinerja karyawan.

Tabel 1.1**Presentase Kinerja Karyawan PT. GUNA MITRA PRIMA BANJARAN**

No	Aspek Penilaian	Target	Pencapaian Kinerja		
			2022	2023	2024
1	Menjaga Standar Kompetensi Karyawan Untuk Terlibat Dalam Setiap Keputusan	100%	77%	83%	80%
2	Menetapkan Standar Kerja Untuk Dijadikan Pedoman Dasar Karyawan	100%	80%	84%	82%
3	Mencapai Standar Kinerja Untuk Meningkatkan Mutu Perusahaan	100%	81%	85%	83%
	Rata-rata Persentase		80%	84%	82%

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan data presentase kinerja karyawan di atas, menunjukkan bahwa pencapaian standar kompetensi dan kinerja karyawan secara konsisten berada dibawah target 100% dalam tiga tahun terakhir, dengan rata-rata tertinggi hanya 84% (2023). Hal ini mencerminkan adanya kesenjangan antara kompetensi yang dimiliki dengan tuntutan pekerjaan, yang berdampak pada belum optimalnya produktivitas dan kualitas.

Tabel 1.2**Data Keterlambatan Karyawan PT. GUNA MITRA PRIMA BANJARAN**

No	Bulan	Jumlah Karyawan Terlambat
1	Januari	3
2	Februari	6
3	Maret	4
4	April	5
5	Mei	3
6	Juni	2
7	Juli	3
8	Agustus	2
9	September	2
10	Oktober	3
11	November	2
12	Desember	3

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan data keterlambatan di atas, menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan masih perlu ditingkatkan, dengan adanya ketidak konsistenan. Keterlambatan berulang dapat mengganggu koordinasi tim dan menurunkan efisiensi proses, terutama pada produksi yang memerlukan sinkronasi antar divisi. Faktor inilah yang menjadi salah satu penyebab menurunnya kinerja karyawan dalam

bekerja, sehingga menunjukkan bahwa penerapan Disiplin Kerja dapat dikatakan belum optimal.

Dari gambaran kondisi perusahaan diatas maka penulis tertarik melakukan penelitian untuk menyusun tugas akhir penelitian terhadap kinerja karyawan dengan judul **“PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. GUNA MITRA PRIMA BANJARAN”**.

B. Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan penjelasan uraian latar balakang dapat diidentifikasi permasalahan penelitian sebagai berikut:

1. Kompetensi karyawan dinilai masih belum optimal dalam mendukung pencapaian target perusahaan.
2. Terdapat permasalahan disiplin kerja yang berdampak pada konsistensi kinerja karyawan.
3. Terdapat ketidaksesuaian beberapa karyawan dengan standar kinerja yang telah ditetapkan, yang menunjukan perlunya evaluasi dan pembaruan agar lebih relevan.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah pada PT. Guna Mitra Prima Departemen Prossesing maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan:

1. Apakah Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Guna Mitra Prima Banjaran ?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Kayawan PT. Guna Mitra Prima Banjaran ?
3. Apakah Kompetensi dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Guna Mitra Prima Banjaran ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah sebelumnya, maka tujuan penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Guna Mitra Prima Banjaran
- b. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Guna Mitra Prima Banjaran
- c. Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Guna Mitra Prima Banjaran

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuannya, maka diharapkan penelitian ini bisa memberikan manfaat bagi berbagai pihak, berikut merupakan beberapa manfaat penelitian:

1. Manfaat Teoritis

- a. Bagi Peneliti, sebagai pemahaman yang lebih mendalam mengenai pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Selain itu, membantu untuk memahami teori-teori dengan fakta yang ada di lapangan.
- b. Bagi Akademisi, diharapkan dapat menjadi penunjang dalam pengembangan ilmu pengetahuan dan dapat digunakan sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya, khususnya mengenai pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

A. Manfaat Praktis

- a. Bagi peneliti, memungkinkan untuk mengaplikasikan ilmu yang telah diperoleh dalam pelaksanaan penelitian dan pencapaian hasil dari penelitian.
- b. Bagi Perusahaan, diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi pihak manajemen perusahaan, khususnya PT. Guna Mitra Prima Banjaran, dalam menyikapi permasalahan yang berkaitan dengan sumber daya manusia dan kinerja karyawan dalam kaitannya dengan kompetensi dan disiplin kerja

