

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen Sumber daya manusia merupakan suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Sumber daya manusia merupakan asset penting yang dimiliki perusahaan. Sumber daya manusia sebagai asset penting karena sumberdaya manusia adalah satu-satunya aset organisasi yang dapat menggerakkan sumberdaya lainnya **Simamora (2016)**.

Pizza Hut adalah sebuah restoran berantai dan waralaba makanan internasional yang mengkhususkan pizza. Saat ini, Pizza Hut merupakan restoran pizza berantai terbesar di dunia dengan hampir 12.000 restoran dan kios pengantaran-ambil keluar di lebih dari 86 negara. Perusahaan ini merupakan anak perusahaan dari Yum! Brands yang juga merupakan salah satu restoran terbesar di dunia, dituntut untuk selalu mempunyai kinerja yang baik karena berkaitan dengan nama yang besar dan di bilang dengan harga yang mahal. Berikut ini merupakan data Produk di Pizza Hut :

TABEL 1.1

Target dan Realisasi Hasil Produk Di Pizza Hut Basko yang berelokasi ke Khatib
Sulaiman Padang Selama Tahun 2016 – 2018

Tahun	Nama Produk	Target penjualan/produksi	Realisasi Penjualan	Pencapaian
2016	Pizza	Rp.534.000.000	Rp.612.000.000	114.60%
	Pasta	Rp.300.000.000	Rp.311.000.000	103.66%
	Side dishes	Rp.160.000.000	Rp.185.000.000	115.63%
	drink	Rp.250.000.000	Rp.289.000.000	115.6%
2017	Pizza	Rp.556.000.000	Rp.620.000.000	111.51%
	Pasta	Rp.312.000.000	Rp.320.000.000	102.56%
	Side dishes	Rp.180.000.000	Rp.188.000.000	104.44%
	drink	Rp.263.000.000	Rp.290.000.000	110.27%
2018	Pizza	Rp.505.000.000	Rp.430.000.000	85.15%
	Pasta	Rp.281.000.000	Rp.119.000.000	42.35%
	Side dishes	Rp.173.000.000	Rp.151.000.000	87.28%
	drink	Rp.230.000.000	Rp.211.000.000	91.74%

Sumber : Pizza Hut Khatib Sulaiman Padang

Dari tabel 1 diatas dapat dianalisis hasil produk cenderung fluktuatif (naik-turun).Reali

asinya paling rendah terjadi pada tahun 2018 yaitu pada Pizza 85.15% dan pada Pasta 42.35% ,Side Dishes 87.28% serta Drinks adalah 91.74% yang

tidak memenuhi target. Realisasi produk ini selama 3 tahun tersebut hanya 2 tahun yang mencapai target yaitu pada tahun 2016 dan 2017 dan satu tahun pada 2018 belum memenuhi target yang telah ditetapkan.

Penurunan produktivitas kerja ini bisa disebabkan oleh terganggunya proses produksi yang berjalan hal ini diduga terjadi karena masih ada beberapa kelemahan yang ditunjukkan karyawan dalam produktivitas kerja.

Kompetensi Kerja yang mempengaruhi pengetahuan kerja karyawan karena dengan adanya pengetahuan karyawan yang tinggi maka diperlukan Kompetensi kerja yang baik dalam sebuah pekerjaan, yang bisa diukur dengan menggunakan standar yang telah disepakati, dan yang dapat ditingkatkan melalui pelatihan dan pengembangan.

Produktivitas kerja karyawan yang kurang optimal selain dari pengaruh Kompetensi dapat juga dilihat dari Profesionalisme karyawan yang dapat merencanakan pada saat karyawan melaksanakan pekerjaannya serta mengkoordinasikan dan melaksanakan fungsinya secara efisien, inovatif, lentur dan mempunyai etos kerja tinggi.

Dari segi kedisiplinan kerja yang kurang optimal .dari semua karyawan maka pencapaian produktivitas kerja turun ,dengan karyawan yang banyak izin, sakit dll sehingga tidak mematuhi aturan perusahaan dan banyak dari karyawan suka mengundur pekerjaannya karena kurang disiplin.

Setiap perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki produktivitas yang tinggi dalam mencapai tujuan. Produktivitas yang tinggi sangat diharapkan

oleh perusahaan karena jika tingkat produktivitas kerja tinggi maka dapat menunjang keberhasilan perusahaan. Sebaliknya jika tingkat produktivitas kerja menurun akan menghambat perusahaan tersebut dalam mencapai tujuannya.

Produktivitas kerja karyawan adalah hasil konkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja **yuniarsih (2017)**

Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan harus memberikan kompetensi, profesionalisme dan disiplin kerja yang baik dimiliki oleh para karyawannya, sehingga memberikan suatu hubungan yang erat dalam upaya mencapai tingkat produktivitas.

Sumber daya manusia yang didasarkan atas kompetensi akan meningkatkan kemampuan dan membangun karakter SDM yang bersangkutan, hal ini dapat dipahami karena apabila orang-orang yang bekerja dalam organisasi memiliki kompetensi yang tepat sesuai dengan tuntutan pekerjaannya (*the right man on the right place*), maka sumber daya manusia yang bersangkutan akan memiliki kapasitas kerja yang maksimal, baik dari segi pengetahuan, kemampuan maupun sikap yang mencerminkan produktivitas kerjanya.

Apabila produktivitas karyawan rendah maka akan terjadi in-efisiensi dalam penggunaan tenaga kerja tersebut berdampak negatif. Untuk itu setiap perusahaan harus mampu mengoptimalkan kemampuan sumber daya manusia yang dimilikinya agar tujuan dan kelangsungan hidup atau operasional dari perusahaan dapat tercapai. Dalam mencapai tujuan perusahaan ada banyak faktor

yang dapat mempengaruhi produktifitas karyawan diantaranya adalah kompetensi, Profesionalisme, dan Disiplin kerja.

Pengembangan sumber daya manusia merupakan salah satu fungsi operasional MSDM yang berisi kegiatan-kegiatan untuk memelihara dan meningkatkan pengetahuan keterampilan kemauan dan aspek-aspek lainnya. **Harris, M. (2016)**.Kompetensi merupakan pengetahuan dasar yang pokok,kemampuan pengalaman dan persyaratan yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan dengan sukses.

Faktor lain yang mempengaruhi produktifitas adalah profesionalisme yang artinya

Profesionalisme merupakan kemampuan merencanakan ,mengkoordinasikan dan melaksanakan fungsinya secara efisien, inovatif, lentur dan mempunyai etos kerja tinggi.

Seorang individu yang memegang jabatan atau kedudukan tertentu dituntut untuk memiliki profesionalisme yang tinggi agar dalam pelaksanaan pekerjaannya dapat berjalan dengan efektif. Seorang individu yang dapat mengenali dengan baik keahlian dan ketrampilan yang dimiliki akan lebih mudah menjalankan tugas tugas dan pekerjaannya dengan lebih baik dibandingkan individu lain yang kurang mampu mengenali keahliannya karakteristiknya **Umar (2018)** Profesionalisme adalah keandalan dan keahlian dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana dengan mutu tinggi,yang tepat,cermat dan dengan prosedur yang

mudah dipahami dan diikuti oleh pelanggan Profesionalisme adalah komitmen para professional dalam profesinya.

Berdasarkan hasil Penelitian yang dilakukan oleh **Nuryanto (2017)** Menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Sedangkan menurut **Usman (2016)** Hasil penelitian menunjukkan bahwa dimana Kompetensi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas.

Menurut **Sujana (2015)** Profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Sedangkan menurut **Pinatik,dkk (2018)** Hasil penelitian menunjukkan bahwa dimana Profesionalisme tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas.

Menurut **Usman (2016)** Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Sedangkan menurut **Istanti,dkk (2017)** Hasil penelitian menunjukkan bahwa dimana Disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka penulis merasa perlu untuk melakukan penelitian lebih lanjut pada Pizza Hut dengan memberi judul **“Pengaruh kompetensi profesionalisme dan disiplin kerja terhadap produktifitas kerja karyawan di Pizza Hut Khatib Sulaiman Padang”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas dalam kegiatan literature Sumber daya manusia banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan maka dapat di identifikasikan masalahnya sebagaiberikut :

1. Kurangnya prestasi kerja yang didapatkan karyawan dalam melakukan pekerjaannya.
2. Kurangnya motivasi kerja terhadap karyawan sehingga dapat menyebabkan produktifitas kerja karyawannya menurun.
3. Kurangnya kontrol terhadap alat kerja yang ada pada Pizza Hut Khatib Sulaiman Padang .
4. Produktifitasnya tergolong masih rendah di Pizza Hut Khatib Sulaiman Padang.
5. Adanya karyawan yang kurang professional sehingga menyebabkan produktifitas kerjanya menurun.
6. Kurangnya pengetahuan karyawan sehingga menurunnya produktifitas kerja.
7. Hubungan yang kurtifitas ang baik antara atasan dan bawahan dapat menurunkan tingkat produktivitas kerja kayawan pada Pizza Hut Khatib Sulaiman Padang.
8. Pelatihan yang kurang baik dapat menurunkan tingkat produktivitas kerja karyawan pada Pizza Hut Khatib Sulaiman Padang.

9. Rendahnya produktivitas kerja karyawan akibat kondisi karyawan yang kurang disiplin.
10. Kurangnya kerjasama terhadap anggota karyawan sehingga dapat menurunkan tingkat produktivitas kerja pada Pizza Hut Khatib Sulaiman Padang.

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian ini dapat dilakukan dengan terarah dan dapat dipahami dengan jelas, maka peneliti membatasi sebagai variabel bebas pada Kompetensi, Profesionalisme, dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan di Pizza Hut sebagai variabel terikat.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah, maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh Kompetensi terhadap produktivitas kerja karyawan di Pizza Hut Khatib Sulaiman Padang.?
2. Bagaimana pengaruh Profesionalisme terhadap produktivitas kerja karyawan di Pizza Hut Khatib Sulaiman Padang.?
3. Bagaimana pengaruh Disiplin Kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di Pizza Hut Khatib Sulaiman Padang.?
4. Bagaimana pengaruh Kompetensi, Profesionalisme, dan Disiplin kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan di Pizza Hut Khatib Sulaiman Padang.?

1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian.

1.5.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, ada pun tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisa dan mengestimasi:

1. Pengaruh Kompetensi terhadap produktivitas kerja karyawan di Pizza Hut Khatib Sulaiman Padang.
2. Pengaruh Profesionalisme terhadap produktivitas kerja karyawan di Pizza Hut Khatib Sulaiman Padang.
3. Pengaruh Disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di Pizza Hut Khatib Sulaiman Padang.
4. Pengaruh Kompetensi ,Profesionalisme dan Disiplin kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan di Pizza Hut Khatib Sulaiman Padang.

1.6 Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini, manfaat yang nantinya diharapkan adalah :

1. Bagi Penulis

Menambah wawasan, pengetahuan, dan pengalaman serta sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah dalam mengetahui sejauh mana hubungan antara teori yang diperoleh di perkuliahan dengan kondisi nyata yang ada dilapangan.

2. Bagi Perusahaan

Dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan didalam instansi untuk masa yang akan datang khususnya dalam hal Kompetensi, Profesionalisme dan

Disiplin kerja agar meningkatkan produktivitas kerja karyawan di Pizza Hut
Khatib Sulaiman Padang.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi yang membaca khususnya bagi yang sedang melakukan penelitian. Penelitian ini bisa menjadi dasar atau referensi untuk penelitian selanjutnya dan juga dapat menambah pustaka bagi mereka yang mempunyai minat untuk mendalami pengetahuan dalam bidang Sumber Daya Manusia.