

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Dalam menghadapi persaingan dunia bisnis di era globalisasi ini, perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efisien. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan perusahaan dituntut agar mampu meningkatkan daya saing untuk menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Perusahaan-perusahaan yang ada selalu berusaha untuk mendapatkan posisi yang menguntungkan. Perusahaan sebaiknya memperlakukan sumber daya manusia sebagai layaknya faktor produksi lainnya yang dimiliki perusahaan untuk memperoleh kontribusi yang optimal (Kirono 2021)

Persoalan yang sering dihadapi suatu perusahaan adalah rendahnya kualitas sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan aset penting yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang optimal. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Karyawan merupakan faktor produksi yang paling utama, karena itu harus mempunyai kemauan dan kemampuan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan dari perusahaan (H. Hadari Nawawi 2013)

Kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja Wibowo (2014). Kinerja didalam suatu organisasi dilakukan segenap sumber daya manusia dalam organisasi, baik unsur pimpinan maupun pekerja.

Suatu keberhasilan yang ingin dicapai oleh perusahaan atau organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Menurut Edy (2016) kinerja merupakan kesuksesan seorang dalam melakukan tugas, hasil kerja yang bisa dicapai oleh seorang ataupun kelompok orang dalam sesuatu organisasi cocok dengan wewenang serta tanggung jawab tiap orang ataupun tentang gimana seseorang diharapkan bisa berperan serta berperilaku cocok dengan tugas yang sudah di bagikan kepadanya dan kuantitas, mutu serta waktu yang digunakan

Budhiningtias Winanti (2011) dalam penelitiannya mengungkapkan kinerja karyawan yang tinggi dapat dicapai jika seluruh elemen-elemen yang ada dalam perusahaan terintegrasi dengan baik dan mampu menjalankan perannya sesuai dengan kebutuhan dan keinginan pelanggan dan karyawan.

Selain itu dalam pencapaian kinerja yang optimal seorang karyawan juga harus memiliki motivasi terhadap pekerjaannya. Motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar. Motivasi yang dinyatakan oleh Sedarmayanti (2017), adalah kesediaan mengeluarkan tingkat upaya kearah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan untuk memenuhi kebutuhan individual. Jika ingin meningkatkan kinerja karyawan, kita perlu memahami dan memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Setelah mengetahui bagaimana motivasi kerja karyawannya, perusahaan perlu melakukan tindakan-tindakan untuk meningkatkan kompetensi dan disiplin kerja karyawannya. Penelitian yang dilakukan oleh Nurhaedah (2018) dan Hidayat Setiawan & Siagian (2017) mengatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rahmat Hidayat (2021) Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan.

Mangkunegara (2016) mendefenisikan kemampuan kerja adalah kemampuan seorang karyawan untuk meningkatkan hasil kualitas kerjanya lebih baik dari yang di capai sebelumnya. Kemampuan adalah kapasitas seseorang orang buat melaksanakan bermacam- macam tugas dalam sesuatu pekerjaan. Keahlian bisa berbentuk bakat serta atensi yang dipunyai oleh pegawai, dengan keahlian yang dimilikinya para karyawan bisa melaksanakan serta menuntaskan tugas secarabaik dengan hasil yang optimal. Keahlian karyawan pula bisa berbentuk *skill* (kemampuan) yang butuh terus ditingkatkan, sebab *skill* merupakan keahlian seorang buat melaksanakan suatu yang sifatnya khusus, fokus, tetapi dinamis yang memerlukan waktu tertentu buat mempelajarinya serta bisa dibuktikan dengan keahlian besar hendak tingkatkan prestasi kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Perdana Coenraad (2016) dan Sumiati (2019) mengatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ni Putu Christilian Pratiwi, Greis M. Sendow dan Genita G. Lumintangi (2022) Kemampuan Kerja memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Afandi (2018) disiplin adalah suatu alat yang digunakan paramanager untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Edy (2016) disiplin adalah sikap tingka laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis. Perusahaan juga harus memperhatikan mengenai disiplin kerja, karena disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. Penelitian yang telah dilakukan oleh Farisi (2020) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nailul Muna (2022) Disiplin Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Untuk persaingan yang terus pesat membutuhkan manajemen yang baik pada organisasi. Untuk itu PT. The Nielsen Company Indonesia memerlukan kinerja karyawan yang optimal. Berikut data *output* capaian kinerja kegiatan tahun 2019-2021 PT. The Nielsen Company Indonesia.

Tabel 1.1  
Penilaian Kinerja Karyawan PT. The Nielsen Company Indonesia

No.	Indikator Penilaian	Target	Realisasi		
			2019	2020	2021
1	Kualitas Kerja	100%	75%	77%	79%
2	Kuantitas	100%	78%	79%	80%
3	Disiplin Kerja	100%	81%	83%	84%
4	Efesiensi	100%	75%	80%	80%
5	Inisiatif Kemampuan	100%	82%	80%	75%
TOTAL Rata - Rata		100%	78%	80%	79%

*Sumber : Data diolah oleh LEADER PT. The Nielsen Company Indonesia*

Merujuk pada tabel 1.1 yang disajikan di atas, dapat disimpulkan bahwa realisasi kinerja karyawan PT. The Nielsen Company Indonesia hadapi fluktuasi dari tahun ke tahun serta masih dibawah sasaran yang telah ditargetkan. Pada tahun 2019 realisasi kinerja karyawan sebesar 78%, pada tahun 2020 realisasi kinerja karyawan sebesar 80%, dan di tahun 2021 realisasi kinerja karyawan sebesar 79%. Sehingga dapat dilihat, bahwa kinerja karyawan dalam tiga tahun terakhir masih dibawah standar sasaran perusahaan. Manajemen perusahaan berupaya mencari pemecahan dalam peningkatan kinerja karyawan.

Dengan adanya latar belakang di atas, penulis mengangkat penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi kerja, Kemampuan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. The Nielsen Company Indonesia”**.

## B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka penulisan mencoba menggali lebih jauh dan mengambil rumusan masalah antara lain:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. The Nielsen Company Indonesia?
2. Apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. The Nielsen Company Indonesia?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. The Nielsen Company Indonesia?

## C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

### 1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah di paparkan maka penelitian ini bertujuan untuk:

- a. Untuk menganalisis pengaruh antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan PT. The Nielsen Company Indonesia
- b. Untuk menganalisis pengaruh antara kemampuan kerja dengan kinerja karyawan PT. The Nielsen Company Indonesia
- c. Untuk menganalisis pengaruh antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan PT. The Nielsen Company Indonesia

## 2. Kegunaan Penelitian

Setiap kegiatan yang dilakukan hendaknya memiliki manfaat bagi pihak yang melakukan maupun pihak lain. Adapun kegiatan penelitian ini adalah sebagai berikut:

### a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi karyawan PT. The Nielsen Company Indonesia sebagai bahan pertimbangan dalam pengelolaan sumber daya manusia terutama tentang motivasi kerja, kemampuan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

### b. Bagi Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan informasi bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya manajemen sumber daya manusia serta dapat digunakan sebagai bahan referensi atau perbandingan untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan motivasi kerja, kemampuan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

### c. Bagi Penulis

Bermanfaat untuk meningkatkan kemampuan dalam menulis dan menambah wawasan serta pengalaman mengenai teori motivasi kerja, kemampuan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

