

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah orang-orang yang siap, mau dan mampu memberikan kontribusi dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Dalam demografi, konsep sumber daya manusia dapat disamakan dengan konsep tenaga kerja, yang meliputi tenaga kerja dan bukan tenaga kerja. Tenaga kerja disebut juga sebagai karyawan. Oleh karena itu, diharapkan kinerja setiap orang dalam perusahaan sesuai dengan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dalam hal peningkatan karyawan, perusahaan dapat bertindak dengan berbagai cara, misalnya melalui pelatihan, menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan, kompensasi yang memadai bagi karyawan, motivasi.

Berdasarkan beberapa pandangan tentang manajemen dan sumber daya manusia, gambaran sederhana tentang pentingnya sumber daya manusia (SDM), yaitu. semua bentuk sumber daya manusia yang mengendalikan sumber daya manusia dapat dilakukan. Dari semua sumber daya yang tersedia bagi suatu organisasi, sumber daya manusia merupakan aspek yang paling penting karena sumber daya manusia adalah satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, emosi, keinginan, keterampilan, kemampuan, pengetahuan, dorongan, kekuatan dan pekerjaan.

Kualitas sumber daya manusia dapat dicapai melalui berbagai upaya, antara lain: Menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan, mendorong kedisiplinan, memberikan sanksi yang tegas dan mengevaluasi prestasi kerja. Melalui pelatihan, karyawan mendapatkan tambahan pengetahuan dan keterampilan, memungkinkan karyawan untuk memberikan kualitas kerja yang lebih tinggi dari sebelumnya. Selain disiplin, karyawan didorong untuk konsisten dalam hal waktu kerja (pemanfaatan waktu dan kemajuan pekerjaan) untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Sanksi yang tegas mendorong pekerja untuk memperkecil

tingkat kesalahan agar pekerjaan selesai sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya adalah motivasi, kondisi lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja, kemampuan dan pengalaman masa lalu. (Supardi, 1989:63).

Meningkatkan kualitas sumber daya manusia tidak ada artinya tanpa adanya motivasi dan kemauan yang tinggi untuk mendorong diri sendiri dan berkembang sesuai kemampuan. Indikator utama yang harus dimiliki seseorang untuk mencapai tujuan tertentu adalah bagaimana motivasi tersebut dapat didorong, mereka dapat berusaha memenuhi kebutuhan dan keinginannya melalui usaha dan kerja keras.

Motivasi erat kaitannya dengan faktor psikologis manusia yang mencerminkan hubungan atau interaksi sikap, kebutuhan, dan kepuasan dalam diri seseorang sehingga dapat mempengaruhi kinerjanya. Tanpa motivasi, manusia tidak dapat berbuat apa-apa. Motivasi yang muncul dari dalam diri seseorang disebut intrinsik, dan sumber eksternal disebut ekstrinsik.

Pengaruh kompetensi pada kinerja dapat dilihat dari tingkat kompetensinya yang mempunyai implikasi praktis dalam perencanaan sumber daya manusia, hal ini dapat dilihat dari gambaran bahwa kompetensi pengetahuan dan keahlian cenderung lebih nyata dan relative lebih ada dipermukaan salah satu karakteristik yang dimiliki karyawan (Murty, 2012). Kompetensi yang tepat merupakan faktor yang menentukan keunggulan prestasi dapat dimiliki oleh organisasi apabila organisasi tersebut memiliki fondasi yang kuat, yang tercermin pada seluruh proses yang terjadi dalam organisasi (Ndjorge, 2015). Artinya, organisasi harus memiliki kompetensi inti (core competency) yang kuat dan sesuai dengan bisnis intinya (corebusiness).

Kedisiplinan merupakan salah satu kunci terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat, dimana dengan disiplin kerja yang baik maka akan tumbuhnya kesadaran dalam diri karyawan untuk mengerjakan semua tugasnya dengan baik (Hasibuan, 2012; Rialmi, 2020). Disiplin kerja adalah sebuah perbuatan yang dilakukan oleh karyawan yang mana sesuai dengan peraturan

tertulis maupun tidak tertulis dalam sebuah organisasi (Alhusaini et al., 2020; Cesilia et al., 2018; Darmawan, 2013). Ada beberapa indikator disiplin yaitu, ketepatan waktu datang ketempat kerja, ketepatan jam pulang kerumah, kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku, penggunaan seragam kerja yang telah ditentukan, tanggung jawab dalam mengerjakan tugas dan melaksanakan tugas-tugas kerja sampai selesai setiap harinya (Mangkunegara et al, 2015). Peraturan kerja yang harus ditaati oleh semua karyawan mulai dari ketepatan masuk jam kerja, mengisi daftar hadir, ketepatan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan, dan menciptakan suasana kerja yang tertib dan nyaman (Faustyna et al, 2018; Istiqomah et al, 2016). Peraturan perusahaan tentunya dimaksudkan untuk dipatuhi oleh karyawan, dan kepatuhan karyawan terhadap jam kerja, kepatuhan mematuhi semua aturan yang berlaku di perusahaan, kepatuhan terkait dengan perilaku karyawan. pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, dan ketaatan pegawai dalam mentaati undang-undang dan peraturan lainnya. Jadi disiplin kerja yang buruk mempengaruhi kemajuan organisasi. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal.

Terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi pula kinerja Karyawan tersebut, dan sebaliknya semakin rendah disiplin kerja maka semakin rendah pula kinerja Karyawan tersebut..

Tentunya setiap perusahaan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan tercapainya tujuan perusahaan. Dengan sumber daya manusia yang baik, diharapkan perusahaan mampu mengoptimalkan dan meningkatkan kinerja karyawannya. Variabel seperti motivasi, kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kinerja yang baik ditunjukkan ketika keluhan pelanggan menurun, produktivitas dan kreativitas karyawan meningkat, dan tingkat kehadiran karyawan tinggi. Kompetensi dapat diukur dari segi pengetahuan, pemahaman, keterampilan, nilai, sikap dan minat. Disiplin dapat diukur dengan kehadiran, kepatuhan terhadap aturan organisasi. Kompetensi dan kedisiplinan diperlukan agar karyawan dapat bekerja dengan baik dan sesuai dengan peraturan perusahaan. Hal ini diungkapkan oleh Riyanda (2017: 34),

“apabila karyawan memiliki kompetensi yang sesuai dengan profesinya dan disiplin kerja yang tinggi, maka akan membantu peningkatan kinerja karyawan”.

Tabel penilaian kinerja karyawan dapat diterapkan untuk penilaian kinerja organisasi secara keseluruhan maupun kinerja tiap departemen. Dengan indikator ini, manajemen perusahaan memiliki tolok ukur untuk membuat keputusan strategis. Di level organisasi, tabel penilaian kinerja karyawan dibuat berdasarkan tujuan yang ingin dicapai perusahaan, karena indikator tersebut dipakai untuk mengetahui apakah organisasi berhasil mencapai goal. Berikut data penilaian kinerja karyawan FL Technics Indonesia :

**Table 1.1**  
**Laporan Kerja**  
**Hasil Penilaian Kinerja Karyawan Pada FL Technics Indonesia.**

No.	Laporan Kinerja	Target	Realisasi Tahun 2019	Realisasi Tahun 2020	Realisasi Tahun 2021
1	Pemahaman Pekerjaan/Kompetensi	100%	90%	80%	90%
2	Kuantitas/Kualitas Kerja	100%	95%	90%	85%
3	Perencanaan/Organisasi	100%	80%	80%	80%
4	Komitmen/Inisiatf	100%	80%	95%	80%
5	Penyelesaian Masalah/Kreatifitas	100%	90%	80%	80%
Rata-rata		100%	87%	85%	82%

*Sumber FL.Technics Indonesia.diolah penulis 2022*

Tabel 1.1 menunjukkan kondisi kinerja FL Technics Indonesia . mengalami penurunan pada tahun 2019 - 2021, Penurunan kinerja tersebut membuat Instansi berusaha mencari solusi untuk meningkatkan kinerja Karyawan. Permasalahan yang ditemukan pada Pada FL Technics Indonesia tentu menjadi perhatian bagi penulis untuk menggali lebih dalam, agar dapat memberikan solusi bagi Instansi dalam mengatasi permasalahan penulis untuk diteliti lebih dalam, yaitu masalah motivasi kerja,kompetensi,disiplin kerja dan kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang diatas, hal ini membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dan memilih judul **“PENGARUH MOTIVASI KERJA,KOMPETENSI,DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA KARYAWAN FL TECHNICS INDONESIA)”**

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya,maka permasalahan pokok penelitian ini adalah:

1. Apakah Motivasi berpengaruh Positif terhadap kinerja karyawan pada FL Technics Indonesia?
2. Apakah Kompetensi berpengaruh Positif terhadap kinerja karyawan pada FL Technics Indonesia?
3. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh Positif terhadap Kinerja Karyawan pada FL Technics Indonesia?

## **C. Tujuan dan Kegunaan penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan yang dirancang dalam penelitian ini, yaitu untuk memperoleh jawaban atas pertanyaan penelitian yang diajukan, sehingga dapat menjelaskan hal-hal sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada FL Technics Indonesia.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada FL Technics Indonesia.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada FL Technics Indonesia.

## 2. Kegunaan Penelitian

Kegunaan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

### a. Manfaat Teoritis penulis

Diharapkan dapat mengembangkan dan memperluas ilmu, memperkaya teori, dan literatur terutama dalam motivasi, Kompetensi, dan Disiplin Kerja agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.

### b. Manfaat Praktis bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber masukan dan bahan pemikiran serta membantu mengidentifikasi dan memberikan pertimbangan serta lebih lanjut dalam menyangkut motivasi kerja, kompetensi, dan disiplin kerja, agar terbentuknya kinerja karyawan yang lebih baik dalam bekerja.

