

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Tenaga kerja memainkan peran penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Tujuan paling umum dari sebuah perusahaan adalah untuk memaksimalkan keuntungan dengan menggunakan potensinya dengan cara yang benar. Dikatakan bahwa peran tenaga kerja dalam suatu perusahaan penting karena memiliki banyak imajinasi untuk menghasilkan produk atau jasa yang dapat memuaskan konsumen. Sekarang tenaga manusia sudah digantikan oleh mesin, namun tenaga manusia tetap dibutuhkan karena teknologi yang paling canggih sekalipun tidak ada gunanya kecuali manusia yang mengoperasikan peralatannya (Dewi, 2018).

Perusahaan sangat membutuhkan tenaga kerja yang kompeten dan berkualitas, terutama di masa pandemi ini. Daya saing tenaga kerja yang tinggi sangat diperlukan karena perusahaan harus bertahan dalam persaingan yang semakin ketat agar dapat kompetitif sehingga dapat menghadapi para kompetitornya (Ginting et al., 2020).

Keberhasilan sumber daya manusia dalam organisasi atau perusahaan tercermin dari kinerja karyawannya yang terus meningkat. Kinerja pegawai merupakan hasil kualitas dan kuantitas kerja yang dilakukan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2017). Kinerja pegawai merupakan hal sentral yang penting dalam nafas kehidupan perusahaan karena berkembang tidaknya suatu perusahaan mencapai tujuannya sangat tergantung pada seberapa baik kinerja pegawainya (Priansa, 2011). Dengan kata lain, karyawan berkinerja baik untuk kemajuan perusahaan tempat dia bekerja. Salah satu jalan yang ditempuh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya antara lain pendidikan, pelatihan, kemampuan kerja, pemberian Kompetensi yang memadai, motivasi, gaya Disiplin Kerja serta penciptaan lingkungan kerja yang mendukung dan disiplin yang baik. Oleh karena itu, upaya peningkatan kinerja karyawan merupakan

tantangan manajemen yang paling penting harus ditindak lanjuti karena keberhasilan pencapaian tujuan dan kelangsungan perusahaan sangat bergantung pada kualitas sumber daya kinerja (Harahap, 2020).

CV. Mustika Jaya Las adalah sebuah toko retail penjualan alat-alat konstruksi, pengerjaan sipil dan bangunan, baja berat dan stainless steel. Hasil wawancara awal dengan pemilik CV. Mustika Jaya Las mengatakan ada penurunan kinerja karyawan pada 2 tahun terakhir, yang datanya dapat dilihat seperti dibawah ini.

**Tabel 1.1 Kinerja Karyawan CV. Mustika Jaya Las**

No	Indikator	Tahun		
		2019	2020	2021
1	Jumlah Pekerjaan Sipil dan Bangunan yang dapat dikerjakan sesuai jadwal	100%	65%	77%
2	Penjualan Bahan Baku Material	125%	72%	75%
3	Fabrikasi Baja berat dan instalasi	108%	78%	72%
4	Pekerjaan Stainless Steel	98%	52%	55%

Sumber: Manajemen CV. Mustika Jaya Las (2022)

Berdasarkan data tabel diatas dapat kita lihat bahwa dua tahun berturut-turut pada tahun 2020 dan tahun 2021 terjadi kinerja karyawan yang rendah (penurunan kinerja) dari 4 indikator pekerjaan yang telah pemilik rangkum, dimana target realisasi yang tercapai hanya pada tahun 2019 bahkan melebihi pada indikator penjualan bahan baku dan material sebesar 125%, selebihnya di tahun 2020 dan 2021 target realisasi tidak mencapai 100% dimana target yang terealisasi dari 52% sampai 78%.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pimpinan perusahaan bahwa faktor lain yang mengakibatkan penurunan kinerja karyawan adalah dengan adanya pandemi global dan peraturan pemerintah dengan PSBB (pembatasan sosial berskala besar) dimana banyak pekerjaan yang terbengkalai. Hasibuan (Malayu, 2017) mengatakan bahwa kinerja karyawan sangat penting bagi upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja yang baik menyiratkan peningkatan efisiensi, efektivitas atau kualitas seorang karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Kompetensi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, seperti penelitian yang dilakukan oleh (Catio & Sunarsi, 2020) dengan kesimpulan bahwa kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, tapi ada juga penelitian yang dilakukan oleh (Hidayat, 2021) yang menyimpulkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompetensi kerja umumnya meliputi kemampuan dan keterampilan. Kompetensi berhubungan dengan karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaannya. Kompetensi mencakup berbagai faktor teknis dan non teknis, kepribadian dan tingkah laku, *soft skills* dan *hard skills*, kemudian banyak dipergunakan sebagai aspek yang dinilai banyak organisasi termasuk perusahaan retail untuk merekrut karyawan. Karyawan yang memiliki persepsi bahwa kompetensi (kemampuan dan keterampilan kerja) mereka benar-benar dimanfaatkan oleh perusahaan tempat ia bekerja yang ditandai dengan adanya pemberdayaan di tempat kerja, akan cenderung menemukan rasa nyaman dalam bekerja.

Bagian SDM CV. Mustika Jaya Las telah membuat tabel data pendidikan terakhir yang berhubungan dengan kompetensi para karyawan seperti yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

**Tabel 1.2 Data Pendidikan Karyawan CV. Mustika Jaya Las**

No	Pendidikan	Jumlah Karyawan	Rata-Rata
1	SD (Sekolah Dasar)	9	16,07%
2	SMP (Sekolah Menengah Pertama)	13	23,21%
3	SMA (Sekolah Menengah Atas)	23	41,07%
4	D3	5	8,93%
5	S1	6	10,71%
Total Karyawan		56	100%

Sumber: data SDM CV. Mustika Jaya Las (2022)

Berdasarkan data pendidikan karyawan yang diberikan oleh SDM CV. Mustika Jaya Las dapat dilihat, bahwa karyawan dengan pendidikan sekolah Dasar (SD)

didominasi oleh para supir, lalu karyawan dengan pendidikan SMP didominasi oleh pekerja sipil dan bangunan, sedangkan karyawan yang berpendidikan SMA, D3 dan S1 didominasi mandor atau bagian staff CV. Mustika Jaya Las, dengan data prestasi kinerja karyawan yang telah dinilai dan ini berhubungan dengan pendidikan dan kompetensi seperti dibawah ini.

**Tabel 1.3 Prestasi Kerja Karyawan Tahun 2018-2022**

Tahun	Kategori Penilaian Prestasi Kerja Karyawan (A-E)					Total Karyawan
	Sangat Baik	Baik	Cukup	Kurang Baik	Tidak Baik	
2021	7	12	7	20	10	56
2020	10	15	15	10	6	56
2019	27	27	15	0	0	69
2018	13	35	24	0	0	72

Sumber: data Prestasi Kerja Karyawan CV. Mustika Jaya Las (2022)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa hasil penilaian prestasi kerja karyawan CV. Mustika Jaya Las menunjukkan cenderung terjadi penurunan dalam dua tahun terakhir, artinya hasil penilaian prestasi kerja tersebut ada penurunan indeks nilai prestasi kerja karyawan untuk kategori kurang baik dan tidak baik yang dalam tahun 2020 dan 2021 sedangkan di tahun 2019 dan 2018 kosong, di tahun 2020 ada kategori kurang baik sebanyak 10 orang dan tidak baik sebanyak 6 orang, lalu di tahun 2021 ada kategori kurang baik sebanyak 20 orang dan tidak baik sebanyak 10 orang. Dari hasil wawancara dengan SDM perusahaan terdapat beberapa permasalahan mengenai prestasi kerja karyawan, dapat diketahui dari tidak tercapainya target yang diberikan kurangnya rasa tanggung jawab terhadap tugas yang dikerjakan, kurangnya ketelitian karyawan dalam membuat laporan-laporan yang di tugaskan dan pegawai yang sering menunda-nunda pekerjaannya.

Disiplin kerja merupakan faktor yang tidak kalah penting yang harus dilakukan oleh karyawan yang mempengaruhi kinerja karyawan selain Kompetensi. Hal ini senada dengan penelitian tentang disiplin kerja yang diteliti oleh (Tanjung & Manalu, 2019) dengan kesimpulan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan ada juga penelitian yang dilakukan oleh (Asteria &

Dwiyansa, 2021) dengan hasil kesimpulan penelitian variabel disiplin tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasibuan (Malayu, 2017) mengatakan bahwa kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Berikut ini adalah data absensi seluruh karyawan CV Mustika Jaya Las.

**Tabel 1.4 Data Kehadiran Karyawan CV. Mustika Jaya Las (Tahun 2021)**

Bulan	Jumlah Karyawan	Alpha		Terlambat	
Januari	56	9	16,07%	8	14,29%
Februari	56	8	14,29%	5	8,93%
Maret	56	9	16,07%	8	14,29%
April	56	10	17,86%	6	10,71%
Mei	56	6	10,71%	7	12,50%
Juni	56	15	26,79%	6	10,71%
Juli	56	18	32,14%	9	16,07%
Agustus	56	8	14,29%	5	8,93%
September	56	7	12,50%	3	5,36%
Oktober	56	5	8,93%	7	12,50%
November	56	7	12,50%	8	14,29%
Desember	56	2	3,57%	2	3,57%
Rata-Rata		15,48%		11,01%	

Sumber: SDM CV. Mustika Jaya Las (2022)

Pandemi Covid-19 yang melanda Indonesia dan Dunia tidak membuat CV. Mustika Jaya Las melakukan WFH (*Work From Home*) sehingga berpengaruh pada tingkat absensi. Berdasarkan data pada tabel diatas, permasalahan yang ada adalah kurangnya kedisiplinan pada pegawai, dapat dilihat dari ketidakhadiran dan keterlambatan waktu kerja. Karyawan CV. Mustika Jaya Las berjumlah 56 orang, tingkat alfa tertinggi terjadi di bulan Juli dengan persentase 32.14%, tingkat keterlambatan tertinggi terjadi juga dibulan juli dengan persentase 16,07%, tingkat kehadiran dan ketepatan waktu pegawai merupakan hal yang paling diperhitungkan karena hal ini berkaitan dengan kedisiplinan yang berimbas pada kinerja karyawan.

Motivasi merupakan suatu hal yang penting di dalam mewujudkan target yang diinginkan oleh perusahaan, dimana karyawan harus mempunyai motivasi yang tinggi agar keberhasilan dapat diraih. Pada intinya motivasi dijadikan salah satu solusi untuk mencapai tujuan. Motivasi juga bisa menjadi penentu keberhasilan. Organisasi tanpa adanya motivasi, maka tujuan ataupun target tidak akan tercapai. Hasibuan & Handayani dalam penelitiannya menyatakan bahwa motivasi timbul dari adanya rasa kebutuhan terhadap diri sendiri dan dorongan keinginan individu yang diarahkan pada tujuan memperoleh kepuasan (Handayani, 2017). Proses motivasi dimulai dengan pengenalan kebutuhan. Salah satu penyebab kompleksnya proses ini adalah karena setiap karyawan memiliki kebutuhan yang berbeda sehingga motivasi kerja yang dimiliki karyawan juga berbeda. Semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan, hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Thalib & Kartila, 2020) yang menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan tapi ada juga penelitian yang dilakukan oleh (Putra, 2021) yang menyimpulkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

CV. Mustika Jaya Las adalah sebuah toko retail penjualan alat-alat konstruksi dan pengerjaan renovasi rumah, fenomena yang muncul dari seluruh karyawan menurut SDM CV. Mustika Jaya Las adalah yang terjadi di tahun 2021 adalah saat bekerja masih ada pegawai yang melaksanakan tugasnya tidak bersungguh-sungguh dan kurang teliti dalam bekerja, masih ada sebagian pegawai pada saat bekerja pegawai sering menunda-nunda pekerjaannya, masih ada sebagian pegawai yang datang terlambat dan pulang lebih awal serta adanya pegawai yang keluar masuk kantor pada saat jam kerja, dan masih ada sebagian pegawai yang tidak menyelesaikan pekerjaannya tepat pada waktunya.

Dari latar belakang yang penulis paparkan dengan melihat fenomena-fenomena yang ada dan penguatan dari wawancara yang penulis lakukan pada bagian SDM PT. CV Mustika Jaya Las maka penulis tertarik ingin melakukan penelitian tentang

Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di CV. Mustika Jaya Las.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan di CV. Mustika Jaya Las?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Mustika Jaya Las?
3. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan CV. Mustika Jaya Las?

## **1.3 Pembatasan Masalah atau Ruang Lingkup Penelitian**

Berdasarkan latar belakang masalah yang ada, dan supaya inti permasalahan tidak menjadi kabur maka penulis membatasi beberapa hal sebagai berikut:

1. Pembahasan penelitian hanya mengenai variabel kompetensi, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Objek dalam penelitian ini adalah CV Mustika Jaya Las sebuah toko retail yang menjual alat-alat konstruksi dan pengerjaan bangunan, dimana karyawan harus memiliki pengetahuan dan kompetensi di 2 bidang ini.
3. Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Mustika Jaya Las.

## **1.4 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan CV. Mustika Jaya Las.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV. Mustika Jaya Las.

3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan CV. Mustika Jaya Las.

### **1.5 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian diatas, maka hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Secara Akademik Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini dapat menjadi pengetahuan dan sebagai sumber referensi bagi penelitian selanjutnya, sehingga dapat dijadikan sebagai masukan bagi para pembaca yang akan melakukan penelitian baik yang berhubungan dengan topik penelitian ini maupun tidak berhubungan.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan bagi perusahaan dalam mengambil kebijakan yang berhubungan dengan kompetensi, disiplin kerja dan terhadap kinerja karyawan sehingga diharapkan ada perbaikan dimasa yang akan datang mengenai kompetensi, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

### **1.6 Sistematika Penulisan**

Untuk mempermudah dalam membahas skripsi ini, maka penulisan terdiri dari lima bab yang terdiri dari sub bab yang terkait antara satu dengan yang lainnya, dengan sistematika sebagai berikut:

#### **Bab I : Pendahuluan**

Pendahuluan adalah bab yang mengantarkan pembaca untuk dapat menjawab pertanyaan apa yang diteliti, untuk apa dan mengapa penelitian itu dilakukan. Oleh karena itu, bab pendahuluan ini pada dasarnya memuat: latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, sistematika penulisan karya ilmiah (Tugas Akhir atau Skripsi atau Tesis).

#### **Bab II : Kajian Pustaka**

Pada bagian ini memuat tentang Landasan Teori/Tinjauan Pustaka/Telaah Pustaka, Penelitian Terdahulu yang Relevan, dan Hipotesis dan Model Penelitian.

**Bab III : Metode Penelitian**

Dalam bab ini mencakup pokok-pokok bahasan, antara lain: Jenis dan Desain Penelitian, Defenisi Operasional dan pengukuran variabel, Populasi dan Metode Pengambilan Sampel (jika diperlukan), Jenis, Sumber, dan Metode Pengumpulan Data dan Metode Analisis.

**Bab IV : Hasil Penelitian dan Pembahasan**

Dalam bab ini mencakup pokok-pokok dalam pembahasan, antara lain; hasil penelitian yang terdiri dari deskripsi data, serta hasil analisis dari uji hipotesis. Dijelaskan pula interpretasi data/pembahasan.

**Bab V : Penutup**

Dalam bagian ini menjelaskan simpulan dari seluru proses pembahasan masalah dan saran-saran.