

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **I.1 Latar Belakang**

Persaingan antar perusahaan di era globalisasi semakin tajam, sehingga sumber daya manusia dituntut untuk terus-menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif. Sumber daya manusia harus menjadi manusia pembelajar, yaitu pribadi-pribadi yang mau belajar dan bekerja keras dengan penuh semangat, sehingga potensi yang ada dalam diri karyawan dapat berkembang secara maksimal. Dalam kondisi tersebut integritas pribadi memegang peranan penting untuk memenangkan persaingan. Pengelolaan sumber daya manusia ini dipengaruhi oleh banyak hal, antara lain kualitas sumber daya manusia, sistem yang ada dalam organisasi, prosedur kerja, keterlibatan atau partisipasi merupakan salah satu faktor yang memberikan pengaruh bagi efektivitas organisasi.

Kinerja karyawan merupakan perpaduan antara kemampuan, usaha dan kesempatan yang diperoleh. Kinerja akan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor baik dari karyawan maupun yang berasal dari organisasi.

Berdasarkan *survey* sebelumnya bahwa terdapat penurunan kinerja karyawan yang dilihat dari tidak tercapainya target perusahaan dari bulan Januari 2020 sampai Desember 2020 serta menurunnya ketelitian karyawan dalam penyelesaian pekerjaan. Berikut data target dan realisasi perusahaan dari bulan Januari 2020 sampai Desember 2020 yaitu:

**Tabel I.1.**

**Data Target dan Realisasi Perusahaan PT Citra Hannochs Niagantara  
Januari 2020 sampai Desember 2020**

<b>Bulan</b>	<b>Target Perusahaan (Rp)</b>	<b>Realisasi Perusahaan (Rp)</b>	<b>Persentase Tercapai (%)</b>
Januari	25,000,000,000	21,424,515,000	85.70
Februari	25,000,000,000	21,278,169,000	85.11
Maret	25,000,000,000	21,121,365,000	84.49
April	25,000,000,000	23,396,478,000	93.59
Mei	25,000,000,000	22,075,463,000	88.30
Juni	25,000,000,000	21,223,651,000	84.89
Juli	25,000,000,000	20,449,841,000	81.80
Agustus	25,000,000,000	20,301,215,000	81.20
September	25,000,000,000	20,998,473,000	83.99
Oktober	25,000,000,000	22,278,169,000	89.11
November	25,000,000,000	20,001,848,000	80.01
Desember	25,000,000,000	20,120,964,000	80.48

Sumber : PT Citra Hannochs Niagantara, 2021

Berdasarkan hasil pengamatan pra riset, banyak karyawan yang merasa kurang termotivasi dalam bekerja, di mana pada perusahaan ini motivasi kerja yang dilaksanakan belum dapat mendorong karyawan untuk bekerja dengan maksimal. Permasalahan ini terletak pada rendahnya pemberian kenaikan gaji kepada para karyawan, kurangnya promosi jabatan di dalam organisasi, insentif maupun uang kerajinan. Berikut data motivasi kerja yaitu :

Rendahnya motivasi kerja yang diberikan terlihat dari frekuensi data promosi, kenaikan gaji dan uang kerajinan. Hal ini menyebabkan karyawan belum dapat menciptakan

prestasi kerja di dalam perusahaan. Kriteria untuk memperoleh promosi, kenaikan gaji, dan uang kerajinan adalah dengan rajin bekerja, kerja keras, disiplin dalam kehadiran dan keterlambatan, masa kerja yang cukup lama, dan prestasi kerja.

Disiplin kerja merupakan modal penting yang harus dimiliki oleh karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. Jika dilihat secara nyata, kedisiplinan karyawan memegang peranan yang penting dalam pelaksanaan pekerjaan sehari-hari. Karyawan yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik sekalipun tidak diawasi oleh atasan. Penerapan disiplin kerja dalam perusahaan bertujuan agar semua karyawan dalam perusahaan tersebut bersedia dengan sukarela menaati semua tata tertib yang berlaku tanpa adanya paksaan. Faktor lain yang diindikasikan memengaruhi kinerja karyawan tersebut, salah satunya adalah disiplin kerja. Adapun permasalahan disiplin kerja pada PT Citra Hannochs Niagantara adalah semakin meningkatnya angka ketidakhadiran karyawan dan tingkat keterlambatan karyawan yang menimbulkan ketidakefektifan pemanfaatan waktu kerja karyawan. Berikut ini adalah data absensi karyawan yang dapat dilihat pada Tabel I.2 sebagai berikut:

**Tabel I.2**  
**Data Kedisiplinan Karyawan PT Citra Hannochs Niagantara**  
**Januari 2020 sampai Desember 2020**

Bulan	Jlh. Karyawan	Hari Kerja Per Bln	Target Hadir	Ketidakhadiran					Realisasi Hadir	
				S	I	A	T	%	Jlh	%
Januari	197	26	5,122	15	11	31	57	1.11	5,065	98.89
Februari	197	19	3,743	12	3	32	47	1.26	3,696	98.74
Maret	197	25	4,925	14	17	46	77	1.56	4,848	98.44
April	197	24	4,728	13	14	41	68	1.44	4,660	98.56
Mei	197	25	4,925	22	15	34	71	1.44	4,854	98.56
Juni	197	16	3,152	18	16	29	63	2.00	3,089	98.00
Juli	197	26	5,122	17	15	27	59	1.15	5,063	98.85
Agustus	197	25	4,925	16	14	41	71	1.44	4,854	98.56
September	197	24	4,728	19	16	48	83	1.76	4,645	98.24
Oktober	197	27	5,319	21	15	47	83	1.56	5,236	98.44
Nopember	197	24	4,728	24	12	46	82	1.73	4,646	98.27
Desember	197	23	4,531	26	13	44	83	1.83	4,448	98.17

Sumber : PT Citra Hannochs Niagantara, 2021

Tabel I.2. menunjukkan bahwa terjadinya peningkatan keterlambatan karyawan datang ke kantor. Walaupun diterapkan sanksi terhadap pelanggaran keterlambatan waktu datang ke kantor tetapi karyawan melakukan pelanggaran. Hal ini disebabkan karyawan cenderung memiliki disiplin yang rendah baik dalam bekerja maupun dalam waktu kerja. Sanksi untuk ketidakhadiran per harinya adalah Rp. 50.000,- sedangkan untuk keterlambatan adalah Rp. 15.000.

Kompetensi menjadi sangat berguna untuk membantu organisasi menciptakan budaya kinerja tinggi. Kompetensi sangat diperlukan dalam setiap proses manajemen sumber daya manusia, seleksi karyawan, manajemen kinerja, perencanaan dan sebagainya. Pada perusahaan PT Citra Hannochs Niagantara kurang menerima karyawan berdasarkan pengalaman dan pendidikan yang disesuaikan dengan jabatan yang kosong sehingga terlalu

sulit untuk karyawan PT Citra Hannochs Niagantara memahami pekerjaan dengan cepat dan mengerjakannya dengan benar serta tepat. Hal ini mengakibatkan karyawan senior membutuhkan waktu lebih untuk menjelaskan serta mengajari karyawan junior dan kemudian pada perusahaan PT Citra Hannochs Niagantara kurang menempatkan karyawan pada jabatannya yang sesuai dengan kemampuan (*skill*) maupun pengetahuan karyawan yang dimilikinya berdasarkan latar belakang pendidikan yang dimiliki.

Dari permasalahan di atas peneliti merasa perlu melakukan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Citra Hannochs Niagantara.”**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Identifikasi masalah dalam penelitian ini, yaitu :

1. Rendahnya pemberian motivasi kerja karyawan
2. Disiplin kerja karyawan yang mengalami penurunan ditandai dengan meningkatnya keterlambatan dan ketidakhadiran karyawan.
3. Kompetensi kerja yang dimiliki kurang sesuai, terlihat dari masalah banyaknya karyawan ditempatkan tidak sesuai dengan tingkat keahliannya sehingga banyak terjadi kesalahan dalam pekerjaan.
4. Penurunan kinerja karyawan yang terlihat dari tidak tercapainya target perusahaan.

## **1.3 Perumusan Masalah**

Adapun perumusan masalah yaitu:

1. Bagaimana pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Citra Hannochs Niagantara?
2. Bagaimana pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Citra Hannochs Niagantara?
3. Bagaimana pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Citra Hannochs Niagantara?
4. Bagaimana pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Citra Hannochs Niagantara?

## **1.4 Teori Motivasi Kerja**

Menurut Samsudin (2018:281), motivasi merupakan proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan.

Berdasarkan definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan yang menggerakkan karyawan agar mampu mencapai tujuan organisasi. Agar seseorang mampu memotivasi seseorang, ia perlu memahami bagaimana proses motivasi itu terbentuk.

## **1.5 Teori Disiplin Kerja**

Menurut Hamali (2016:215), disiplin kerja adalah Suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela ada keputusan peraturan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku.

Berdasarkan pengertian diatas bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap atau tindakan karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku di dalam perusahaan.

## **1.6 Teori Kompetensi Kerja**

Menurut Fahmi (2016:40), “Kompetensi adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh seseorang individu yang memiliki nilai jual dan itu teraplikasi dari hasil kreativitas serta inovasi yang dihasilkan.”

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan kompetensi adalah keterampilan atau kemampuan yang dimiliki karyawan yang dapat membantu karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan.

### **I.7 Teori Kinerja Karyawan**

Menurut Torang (2014:74), kinerja karyawan adalah kuantitas dan atau hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.

Dari pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

### **I.8 Teori Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Priansa (2016:231) Teori X ini tetap harus digunakan khususnya pada beberapa jenis pegawai yang memiliki karakter yang lebih termotivasi secara efektif dan memberikan hasil kinerja yang lebih baik dengan gaya kepemimpinan yang otoritatif.

### **I.9 Teori Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

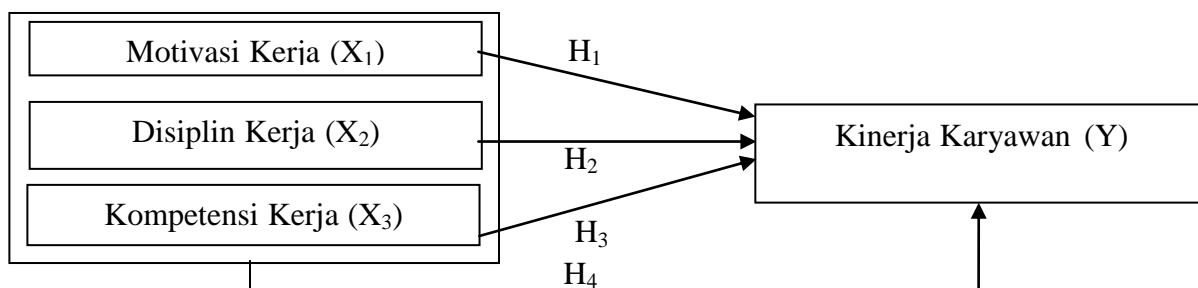
Menurut Fahmi (2016:42), bahwa disiplin adalah sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja, proses ini melibatkan manajer dalam mengidentifikasi dan mengkomunikasikan masalah-masalah kinerja kepada para karyawan. Seorang manajer berkewajiban untuk mempertahankan kedisiplinan dalam organisasi yang dipimpinnya.

### **I.10 Teori Pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Edison, dkk (2016:145), standar kompetensi dapat dijadikan indikator untuk penilaian kinerja.

### **I.11 Kerangka Konseptual**

Dengan kerangka konseptual yang dapat digambarkan sebagai berikut:



**Gambar I.1. Kerangka Konseptual**

### **I.12 Hipotesis Penelitian**

Menurut Sujarweni (2015 : 68) bahwa hipotesis penelitian adalah jawaban sementara terhadap tujuan penelitian yang diturunkan dari kerangka pemikiran yang telah dibuat. Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H<sub>1</sub> : Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Citra Hannochs Niagantara

- H<sub>2</sub> : Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Citra Hannochs Niagantara  
H<sub>3</sub> : Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Citra Hannochs Niagantara  
H<sub>4</sub> : Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Citra Hannochs Niagantara