

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

CV. Golden Seafresh merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pengolahan dan distribusi hasil laut. Khususnya dari kelompok Cephalopoda seperti cumu-cumi (loligo sp.) sotong (sepia sp.) dan gurita (octopus sp.) serta komoditas dan perikanan lainnya. Dalam beberapa waktu terakhir, perusahaan menghadapi penurunan produktivitas dan tidak konsisten kinerja karyawan ,seperti keterlambatan penyelesaian pekerjaan, absensi yang meningkat, serta kesalahan dalam proses produksi. kondisi ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum optimal.

Tabel 1.1 Data Produksi 3 Tahun Terakhir di CV Golden Seafresh

Nama Produk	Hasil Produksi		
	Tahun 2022	Tahun 2023	Tahun 2024
Baby Octopus	355.072,80	192.434,80	133.842,00
Cuttelfish	19.665,16	27.442,40	13.094,40
Cut Baby Octopus	-	46.256,00	31.809,60
Cut Poulp Squid	-	233.454,00	96.990,00
Tilapia	-	6.552,00	2.700,00
Hard Clam	24.660,00	43.860,00	-
Vannamei Shrimp	-	11.172,00	-
Poulp Squid	144.960,00	-	-

Berdasarkan data ekspor tahun 2022-2024 terlihat adanya penurunan pada Sebagian besar komoditas yang di ekspor. Misalnya ekspor Cut Poulp Squid menurun drastis dari 233.454,00 pada tahun 2023 menjadi 96.990,00 pada tahun 2024. Begitu juga dengan baby octopus yang turun dari 192.434,80 menjadi 133.842,00. Bahkan beberapa komoditas seperti

Hard Clam dan Vannamei Shrimp tidak lagi tercatat dalam ekspor tahun 2024. Penurunan ekspor tersebut menunjukkan adanya Fenomena yang dihadapi Perusahaan dalam mempertahankan kinerja. Salah satu kemungkinan penyebabnya adalah faktor internal terkait sumber daya manusia. Rendahnya motivasi karyawan dapat membuat target kerja tidak tercapai, kompetensi yang kurang memadai dapat mempengaruhi kualitas hasil produksi, sementara disiplin kerja yang rendah berpotensi menimbulkan keterlambatan dan penurunan produksi.

Motivasi Kerja Menurut Afandi (2018:23) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan ikhlas, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas baik dan berkualitas. Namun fenomena di lapangan menunjukkan bahwa masih terdapat karyawan yang kurang memiliki semangat kerja dan tidak menunjukkan upaya maksimal dalam menyelesaikan tugas, sehingga berdampak pada rendahnya kualitas dan efektivitas kerja.

Kompetensi Menurut (Arief2022) Kompetensi mengacu pada pengetahuan, keterampilan, kemampuan atau karakteristik kepribadian seseorang yang secara langsung memengaruhi kinerjanya. Dalam proses produksi, keterlambatan pengemasan, dan kualitas produk yang belum konsisten.

Disiplin kerja Menurut Puri 2022 menyatakan. Disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan, semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka semakin tinggi kinerjanya. Namun, berdasarkan hasil pra-observasi, tingkat disiplin kerja karyawan di CV. Golden Seafresh masih tergolong rendah, yang ditunjukkan dengan keterlambatan kehadiran, meningkatnya absensi, serta kurangnya kepatuhan terhadap prosedur operasional. Hal ini tentunya berdampak pada menurunnya efektivitas kerja dan produktivitas perusahaan.

Menurut Adhari (2020:77), kinerja karyawan adalah hasil yang diproduksi dari fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang mencerminkan kualitas dan kuantitas pekerjaan tersebut. Di mana terdapat penurunan produktivitas, keterlambatan penyelesaian pekerjaan, dan kesalahan dalam proses produksi, dapat dijelaskan melalui perspektif kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan di CV. Golden Seafresh Medan masih menghadapi permasalahan, di mana sebagian karyawan menunjukkan kinerja rendah, terutama pada motivasi kerja yang masih kurang. Keterampilan adalah kemampuan yang harus dimiliki oleh setiap karyawan untuk dapat maksimal dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. Kualitas, kuantitas, serta ketepatan waktu penyelesaian tugas. Fenomena ini diduga erat kaitannya dengan tingkat disiplin kerja yang belum konsisten. Perbedaan hasil penelitian terdahulu mengenai pengaruh ketiga variabel tersebut terhadap kinerja karyawan semakin memperkuat urgensi penelitian ini. Oleh karena itu, penelitian ini mengambil judul **“Pengaruh Motivasi Kerja,**

Kompetensi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV.Golden Seafresh”.

1.2 Rumusan Masalah

Sebagaimana yang telah dijelaskan pada latar belakang masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Cv.Golden Seafresh?
2. Apakah Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Cv.Golden Seafresh?
3. Apakah Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Cv.Golden Seafresh?
4. Apakah Motivasi kerja, Kompetensi, Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada Cv.Golden Seafresh?

1.3 Tinjauan Pustaka

1.3.1 Defenisi Kinerja karyawan

Menurut Sedarmayanti (2018:260) “kinerja merupakan hasil kerja seseorang, sebuah proses manajemen secara keseluruhan, dimana hasil kerja seseorang diukur”.menurut Sugiarti (2018) kinerja seseorang merupakan faktor terpenting bagi organisasi, karena pencapaian hasil seseorang pegawai dapat mempengaruhi tujuan organisasi”.Kinerja karyawan merupakan hasil akhir dari upaya seorang karyawan dalam menyelesaikan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya,seperti yang dijelaskan oleh suryani et al(2022).

Berdasarkan definisi yang dikemukakan para ahli diatas, maka peneliti menyimpulkan kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya berdasarkan standar yang telah ditetapkan, serta berperan penting dalam menentukan keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

1.3.2 Indikator Kinerja karyawan

Indikator kinerja karyawan Menurut Triastuti (2020) yaitu:

- a. Kualitas
- b. Kuantitas
- c. Ketepatan waktu
- d. Efektivitas

1.3.3 Defenisi Motivasi kerja

Menurut Wibowo (2016:322) Motivasi adalah dorongan dari serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan.Menurut (Busro, 2018), motivasi kerja adalah kekuatan internal yang mendorong individu untuk melakukaln aktivitas tertentu untuk mencapai

tujuannya. Menurut Irmaln dkk (2021), motivasi kerja adalah yang menimbulkan semangat atau dorongan dalam bekerja.

Berdasarkan definisi yang dikemukakan para ahli diatas, maka peneliti menyimpulkan motivasi kerja merupakan dorongan atau kekuatan internal dalam diri individu yang menimbulkan semangat serta mengarahkan perilaku untuk melakukan aktivitas kerja secara optimal guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan

1.3.4 Indikator Motivasi kerja

Menurut Hasibuan (202:142) motivasi memiliki indikator sebagai berikut: a.

Kebutuhan fisik

- b. Kebutuhan Rasa aman dan Keselamatan.
- c. Kebutuhan sosial
- d. Kebutuhan akan penghargaan sesuai dengan kemampuan

1.3.5 Defenisi Kompetensi

Menurut Dharma (2018) “kompetensi adalah apa yang dibawa oleh seseorang ke dalam pekerjaannya dalam bentuk jenis dan tingkatan perilaku yang berbeda. Menurut Clark dalam Mahmudah (2019:30) kompetensi adalah ilmu pengetahuan atau sepengetahuan bagaimana mengerjakan pekerjaan secara efektif. Dalam organisasi keberadaan manusia mempunyai peranan yang sangat penting bagi organisasi karena keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas karyawan.(Eksan , 2020).

Berdasarkan definisi yang dikemukakan para ahli diatas, maka peneliti menyimpulkan kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki individu yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan perilaku kerja yang digunakan secara efektif dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga berperan penting dalam menentukan kualitas kinerja dan keberhasilan organisasi.

1.3.6 Indikator Kompetensi

Menurut (Aisyah,et al,20221) Indikator kompetensi kerja yaitu:

- a.Pengetahuan
- b..Pemahaman
- c.Keterampilan
- d.Sikap

1.3.7 Defenisi Disiplin Kerja

Menurut “Ajabar (2020: 45)” menyatakan bahwa “Disiplin kerja adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar operasional”. Agustini (2019:81) "Disiplin kerja

juga merupakan kemauan dan kepatuhan untuk bertingkah laku sesuai dengan peraturan yang ada di instansi yang bersangkutan"Suprajang (2017) "disiplin kerja memiliki beberapa komponen seperti kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, dan bekerja etis”.

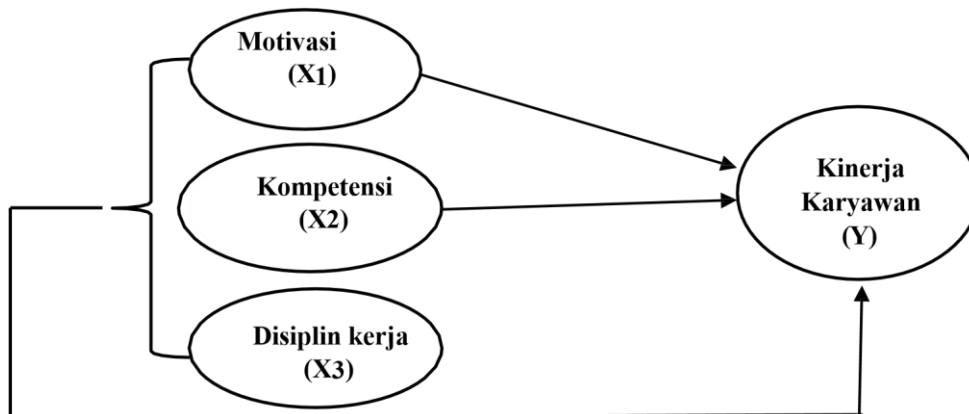
Berdasarkan definisi yang dikemukakan para ahli diatas, maka peneliti menyimpulkan disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku karyawan yang mencerminkan kepatuhan serta kesediaan dalam menaati peraturan dan standar operasional yang berlaku, yang diwujudkan melalui kehadiran, ketaatan terhadap aturan, serta pelaksanaan kerja secara tertib dan bertanggung jawab.

1.3.8 Indikator Disiplin kerja

Hendrayani (2020) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur disiplin kerja adalah :

1. Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan.
2. Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh karyawan.
3. Balas jasa (gaji dan kesejahteraan).

1.4 Kerangka Konseptual



Gambar 1.1 Kerangka Konseptual

1.5 Hipotesis Penelitian

1. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV.Golden Seafresh
2. Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV.Golden Seafresh.
3. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV.Golden Seafresh.
4. Motivasi kerja, kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV.Golden Seafresh.