

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Pada era saat ini, sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi suatu perusahaan tidak dapat menghindari persaingan dengan perusahaan lain. Suatu perusahaan yang ingin berkembang harus memanfaatkan sumber daya yang telah ada secara optimal. Kondisi tersebut menuntut suatu organisasi ataupun perusahaan untuk senantiasa melakukan berbagai inovasi guna mengantisipasi adanya persaingan yang semakin ketat. Pada abad ke - 20 seperti ini dituntut untuk mempunyai keunggulan bersaing baik dalam hal kualitas produk, pelayanan, biaya maupun sumber daya manusia yang profesional. Sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang peranan penting dalam keberhasilan instansi.

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang baik merupakan kunci sukses tercapainya tujuan perusahaan. Untuk menilai kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada dapat diukur dari kinerja karyawan. Setiap perusahaan menginginkan kinerja yang tinggi pada perusahaannya. Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian dalam pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi, dalam upaya mewujudkan tujuan, sasaran, visi, dan misi organisasi [1]. Pencapaian kinerja harus sesuai dengan tujuan organisasi. Kemajuan dan keberhasilan organisasi sangat bergantung pada kinerja individu pada setiap karyawan, dimana karyawan tersebut mampu bekerja keras, proaktif, *loyal* serta disiplin tinggi dan bertanggung jawab terhadap tugas dan pekerjaan yang pada akhirnya dapat mencapai kinerja yang optimal sehingga berdampak positif pada kinerja perusahaan.

Di dalam suatu perusahaan biasanya dilakukan evaluasi kerja untuk melihat kinerja karyawan apakah mengalami kenaikan ataupun penurunan setiap bulannya. Untuk menghasilkan kinerja karyawan yang tinggi dapat dicapai jika didukung para karyawan yang mempunyai kedisiplinan kerja yang tinggi. Disiplin kerja dan lingkungan yang aman dapat menciptakan suasana tertib dan nyaman, sehingga karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya akan merasa aman, diberi kepercayaan dan percaya diri. Sedangkan tanpa adanya disiplin kerja maka karyawan tidak

bekerja dengan nyaman, selalu menunggu perintah dan tidak percaya diri dalam setiap tanggung jawabnya.

Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan semua perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku [2]. Apapun arti kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Dengan adanya tata tertib kerja, maka karyawan akan menjadi lebih patuh dan kualitas kerja pun akan meningkat. Tetapi jika tata tertib dilanggar maka akan diberikan sanksi-sanksi sesuai yang berlaku. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan. Dengan tata tertib yang baik, semangat kerja, moral kerja, efisiensi, dan efektivitas kerja karyawan meningkat. Hal ini akan mendukung tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Kedisiplinan yang baik juga akan meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan kinerja yg optimal.

Selain disiplin, faktor lain yang perlu diperhatikan adalah kemampuan kerja pegawai di perusahaan, karena juga berpengaruh terhadap tinggi rendahnya kinerja karyawan. Kemampuan (*ability*) adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu [3]. Individu yang tingkat kemampuannya tinggi cenderung akan menyelesaikan tugas pekerjaan dengan baik, cepat dan tepat. Kemampuan kerja berhubungan dengan pengetahuan, bakat, minat dan pengalaman agar dapat menyelesaikan tugas-tugas yang sesuai dengan pekerjaan yang didudukinya. Pihak manajemen perusahaan harus bisa mengembangkan kemampuan setiap karyawannya agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan, karena kemampuan menunjukkan potensi karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Oleh sebab itu, karyawan dituntut untuk mampu mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan ketrampilan mereka, namun pada kenyataannya tidak semua karyawan mempunyai kemampuan dan keterampilan kerja sesuai dengan yang diharapkan organisasi. Karyawan dapat bekerja secara efisien jika mampu dan terampil serta mempunyai semangat kerja sehingga dapat diharapkan kinerja yang maksimal.

Pada sisi lain, faktor penentu kinerja yang juga bersumber dari dalam diri karyawan adalah adanya keinginan yang kuat dari dalam diri karyawan itu sendiri untuk mau bekerja secara optimal yang dalam hal ini diimplementasikan dalam

bentuk motivasi kerja karyawan. Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang [4]. Pada dasarnya apabila perusahaan ingin meraih kinerja yang optimal sesuai dengan target yang telah ditentukan maka perusahaan harus memberikan motivasi pada karyawan. Motivasi karyawan dapat berupa motivasi intrinsik maupun ekstrinsik. Motivasi intrinsik berupa dorongan dari dalam diri sendiri yang berkeinginan untuk menjadi lebih baik sedangkan motivasi ekstrinsik dapat berupa *reward* sehingga karyawan akan semakin semangat dan tujuan perusahaan pun efektif. Motivasi kerja karyawan yang tinggi akan membawa dampak yang positif bagi perusahaan dan akan mempengaruhi terciptanya komitmen organisasi. Pada umumnya setiap perusahaan mempunyai harapan yang besar agar karyawannya dapat meningkatkan kinerja yang lebih baik dan efektif dalam melakukan tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Pemberian motivasi sangat penting dalam setiap perusahaan. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi pekerjaannya sesuai standar atau melampaui standar karena apa yang menjadi motivasi dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang karyawan memiliki kemampuan dalam bekerja tinggi, tetapi tidak memiliki motivasi dalam bekerja, maka hasil akhir dalam pekerjaannya tidak akan mencapai hasil yang memuaskan. Dengan adanya motivasi, maka karyawan akan merasa senang dengan pekerjaannya dan melakukan pekerjaan dengan hati yang tulus serta semangat, karyawan juga akan melaksanakan tugasnya dengan rasa penuh tanggung jawab.

CV. Pante JL Medan merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang penggalan (Golongan C) dan pengangkutan. Perusahaan ini berlokasi di Dusun II Suka Berbakti, Desa Suka Pulung, Kec. Sirapit, Kabupaten Langkat, dengan kantor di jalan Brigjen Katamso no 37 – 37A, samping toko bolu naila, Kec. Medan Maimun, Kota Medan, Sumatera Utara. Tentu perusahaan membutuhkan kinerja yang optimal dari karyawannya untuk mencapai tujuan perusahaan yang ditargetkan. Namun berdasarkan pengamatan ditemukan masih banyak karyawan yang belum menaati peraturan sebagaimana mestinya.

No	Keterangan	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Agt	Sep	Okt
1	Datang terlambat	22	19	20	24	21	24	25	27	26	29
2	Tidak bekerja tanpa keterangan	2	3	5	4	6	6	5	4	6	5
3	Pulang lebih awal	0	0	1	3	5	3	4	2	2	6
4	Izin karyawan	6	3	4	10	5	7	8	9	7	7
	<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>25</b>	<b>30</b>	<b>41</b>	<b>37</b>	<b>40</b>	<b>42</b>	<b>42</b>	<b>41</b>	<b>47</b>

**Tabel 1.1 Tabel Absensi Kedisiplinan CV. Pante JL Jan 2018 – Okt 2018**

Keadaan tersebut dapat dilihat dari 1 tahun terakhir jumlah disiplin karyawan CV. Pante JL Medan dimana tingkat absensi karyawan secara keseluruhan dalam kondisi yang kurang baik, dimana dari keseluruhan karyawan baik yang datang terlambat, ijin, tanpa ijin, maupun pulang lebih awal menunjukkan *trend* yang meningkat, hal ini mengindikasikan masih banyaknya karyawan yang kurang disiplin kerjanya.

Faktor kinerja lain yang menghambat kinerja ialah kemampuan karyawan. Pada karyawan seharusnya mampu menyelesaikan tugasnya dengan efektif dan efisien supaya hasil kinerja pun optimal. Akan tetapi hasil dari pengamatan saya masih banyak yang belum efektif dan efisien. Seharusnya rata-rata per jam bisa memproduksi batu sebanyak 50 ton tetapi hanya mampu produksi sebanyak 30-35 ton karena banyak hambatan kecil seperti bocor selang, saringan solar rusak dan lain-lain. Sehingga harus menunggu mekanik datang untuk memperbaikinya, alangkah baiknya setiap karyawan terutama supir di beri *training* untuk memperbaiki hambatan kecil seperti masalah di atas, sehingga menghemat waktu dan kinerja pun semakin meningkat. Di samping itu, motivasi juga dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Seperti halnya pada CV. Pante JL Medan, hasil dari wawancara beberapa karyawan kurangnya perhatian dari atasan salah satunya komunikasi. Kurangnya komunikasi antara atasan dengan bawahan membuat kondisi dan suasana kerja kurang optimal. Hal ini juga akan membuat karyawan bekerja seadanya tanpa ada dukungan atau dorongan dari atasan sehingga kinerja yang di hasilkan kurang maksimal.

Upaya peningkatan kinerja karyawan menuntut peran manajemen dalam melakukan pekerjaan yang efektif dan efisien, bahwa keberhasilan suatu

perusahaan dapat di tingkatkan oleh beberapa faktor. Maka dari ini saya tertarik untuk meneliti dan mengambil judul mengenai “Pengaruh Disiplin kerja, Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Pante JL Medan.”

### **1.2. Rumusan Masalah**

- 1) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Pante JL Medan?
- 2) Apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Pante JL Medan?
- 3) Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Pante JL Medan?
- 4) Apakah disiplin kerja, kemampuan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Pante JL Medan?

### **1.3. Ruang Lingkup Penelitian**

Adapun batasan ruang lingkup dalam penelitian ini adalah :

- 1) Variabel Bebas : Disiplin Kerja( $X_1$ ), Kemampuan Kerja( $X_2$ ) dan Motivasi Kerja( $X_3$ )
- 2) Variabel Terikat : Kinerja Karyawan( $Y$ )
- 3) Objek Penelitian : CV. Pante JL jalan Dusun II Suka Berbakti, Desa Suka Pulung, Kecamatan Sirapit, Kabupaten Langkat
- 4) Periode Pengamatan : Agustus 2018 – Juni 2019

### **1.4. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Pante JL Medan.
- 2) Untuk mengidentifikasi dan menganalisis kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Pante JL Medan.
- 3) Untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Pante JL Medan.
- 4) Untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh disiplin kerja, kemampuan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Pante JL Medan.

### 1.5. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan dari segi :

1) Manfaat teoritis

Sebagai masukan bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja perusahaan dengan mempertimbangkan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawannya.

2) Manfaat praktis

Sebagai masukan bagi perusahaan dalam memecahkan masalah yang berhubungan dengan disiplin kerja, kemampuan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dan bagi perusahaan sejenis.

### 1.6. Originalitas Penelitian

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian judul “Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Kutai Timur” [3].

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah sebagai berikut :

- a) Peneliti sebelumnya menggunakan variabel kemampuan kerja dan motivasi, sedangkan penelitian ini menambahkan variabel disiplin kerja. Alasan peneliti menambahkan variabel disiplin kerja karena disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, dan tentunya hal ini akan berimbas pada *output* hasil kerjanya [2].
- b) Peneliti sebelumnya melakukan penelitian terhadap perhotelan Dinas Perhubungan Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Kutai Timur, sedangkan penelitian ini dilakukan pada perusahaan CV. Pante JL Medan.
- c) Periode penelitian dilakukan Tahun 2014 sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2018.