

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan ekonomi yang cepat, sumber daya manusia yang berkualitas akan menjadi kekuatan bagi perusahaan untuk bertahan. Kemudahan yang disebabkan oleh kemajuan teknologi juga menyebabkan banyak pesaing-pesaing baru masuk dalam bisnis yang dijalani. Perusahaan yang siap untuk berkompetisi harus memiliki manajemen yang efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan. Keberhasilan suatu perusahaan bukan hanya kepada keunggulan teknologi, sarana, dan prasarana yang memadai semata, namun juga harus ditunjang oleh faktor manusia yang melakukan dan mengelola kegiatan tersebut. Pengelolaan sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam agenda bisnis. Sumber daya yang kompeten dalam bidangnya, motivasi yang diberikan pimpinan dan disiplin kerja yang diterapkan dalam perusahaan merupakan hal-hal yang perlu diperhatikan dalam organisasi perusahaan tersebut.

Dengan ini dukungan Sumber Daya Manusia yang professional dan jaringan mitra yang solid, perkenalkan kami dari eMKaS *Searching* untuk menuju pasar global. Kami percaya bahwa terbuktinya komitmen kami selama ini adalah hal paling prinsip yang harus kami jaga mengembangkan eksistensi eMKaS *Searching* di bisnis ini. eMKaS *Searching* didukung oleh para professional dari berbagai keahlian dan pengalaman. Melalui kerjasama yang padu, tim kami menggabungkan kekayaan intelektual ini menjadi suatu kekuatan untuk satu tujuan, yakni menghasilkan imbal hasil seoptimal mungkin. eMKaS *Searching* adalah Brand dari PT. Multi Karya Sukses Sejahtera (MKS Grup) sebuah perusahaan yang bergerak dibidang jasa alih daya atau lebih dikenal dengan *Outsourcing* yang didirikan pada tahun 2007 dan dikelola secara profesional oleh para pengurus yang berpengalaman di bidangnya. Budaya perusahaan PT. Multi Karya Sukses Sejahtera menyatukan tenaga – tenaga professional dengan pengalaman dan keahlian yang beragam menjadi satu sinergi yang kuat bukanlah pekerjaan mudah. Tanpa ada satu budaya perusahaan yang mampu menyatukan semua karyawan dari berbagai levelnya.

Kompetensi merupakan karakteristik atau sifat dasar seseorang yang berhubungan dengan kinerja yang efektif dan unggul dalam suatu pekerjaan atau situasi. Karakteristik kompetensi ini terdiri dari lima tipe yakni; *motive* (motif), *traits* (bakat/bawaan), *selfconcept* (konsep diri), *knowledge* (pengetahuan), dan *skill* (Keterampilan). Kompetensi sebagai karakteristik dari seseorang yang dapat diperhatikan, yang meliputi pengetahuan, keterampilan, dan perilaku, yang dapat menghasilkan kinerja dan prestasi. Pada perusahaan PT. Multi Karya Sukses Sejahtera ini setiap karyawan diberikan masa pelatihan dan juga diberikan training sebelum ditempatkan bekerja dilapangan seperti yang ditetapkan oleh perusahaan agar karyawan nantinya mampu bekerja baik seperti yang ditentukan oleh perusahaan, pada perusahaan ini terdapat permasalahan kompetensi yang berupa karyawan sebelum masuk bekerja terlebih dahulu diberikan training dan diberikan pelatihan, tetapi pada saat karyawan tersebut selesai dalam masa training dan siap untuk bekerja dilapangan kinerja karyawan drastis menurun dan hasil kerja tidak sesuai dari target yang ditentukan karena mental karyawan tidak siap dalam pekerjaan dan kurang mampu, sementara pada saat training karyawan mampu dan semangat saat bekerja, tetapi pada saat dilapangan mental drastis menurun tidak seperti kinerja saat training.

Motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak untuk melakukan kegiatan – kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Orang bertindak karena satu alasan yaitu untuk dan jarang muncul dalam kekosongan. Pemberian motivasi sangat penting dalam setiap perusahaan. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan dapat mendorong karyawan tersebut bekerja lebih semangat serta dapat memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya. Motivasi kerja adalah salah satu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau dengan kata lain pendorong semangat kerja. Tanpa motivasi, seseorang karyawan tidak dapat memenuhi pekerjaannya sesuai standar atau melampaui standar. Sekalipun seorang karyawan yang memiliki kemampuan dalam bekerja tinggi tetapi tidak memiliki motivasi untuk menyelesaikan tugasnya maka hasil akhir dalam pekerjaannya tidak akan memuaskan. Pada PT. Multi Karya Sukses Sejahtera ini terdapat motivasi atau dorongan semangat terhadap karyawan yaitu dimana karyawan yang mampu

mencapai target atau lebih dari target akan mendapatkan bonus tambahan dan lebih mudah untuk meningkatkan karier jangka panjang. permasalahan motivasi yang terjadi di perusahaan tersebut 10% dari jumlah karyawan tidak mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan setiap bulannya, yaitu sebesar 15 juta/orang dalam penjualan produk, dikarenakan target yang ditetapkan oleh perusahaan terlalu besar untuk dicapai karyawan sehingga menyebabkan mental karyawan menurun dalam pencapaian target tersebut.

Disiplin kerja adalah suatu sikap, perilaku yang dilakukan secara sukarela dan penuh kesadaran serta keadaannya untuk mengikuti peraturan yang telah ditetapkan instansi baik tertulis maupun tidak tertulis. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan atau instansi mencapai hasil yang optimal. Seorang karyawan yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi atasan, tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan, akan menaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa ada rasa paksaan. Disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai, semakin baik disiplin kerja seseorang, maka semakin tinggi hasil prestasi kerja (kinerja) yang akan dicapai. Pada perusahaan PT. Multi Karya Sukses Sejahtera ini karyawan diberikan disiplin kerja berupa ketepatan waktu hadir masuk jam kerja dan juga tepat waktu pada saat pulang jam kerja dan juga disiplin kerja pada perusahaan ini akan mendorong setiap karyawan agar tetap fokus pada pekerjaan disaat jam bekerja berlangsung, permasalahan yang terjadi terhadap disiplin kerja dalam perusahaan ini yaitu mengenai waktu, karyawan masih sering mengalami keterlambatan untuk mengabsen kehadiran sehingga berdampak terhadap pencapaian target. Jika karyawan terlambat untuk mengabsen kehadirannya di kantor maka akan berdampak negatif terhadap target yang ingin dicapai karyawan dan ini adalah salah satu bahan pertimbangan manager terhadap karier kedepannya atau kenaikan jabatannya.

Pengembangan karier juga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Bahwa perusahaan yang mempunyai model yang sistematis dalam pengembangan karier karyawannya akan mempunyai kinerja yang baik. Bahwa perusahaan yang mempunyai manajemen karier yang baik akan

meningkatkan kemauan karyawan untuk berpartisipasi dalam aktivitas pengembangan dan perilaku dalam melakukan pengembangan, dimana hal tersebut akan meningkatkan kinerjanya. Pengembangan karier pada PT. Multi Karya Sukses Sejahtera ini setiap karyawan diberikan beasiswa untuk karyawan yang memiliki pencapaian kinerja yang baik sesuai dengan yang ditetapkan oleh perusahaan dan juga akan diberikan peningkatan jabatan atau karier jangka panjang, pada perusahaan ini terdapat permasalahan dimana karyawan yang telah dipromosikan atau ditawarkan untuk naik jabatan tidak siap atau menolak untuk naik jabatan, dikarenakan karyawan tersebut tidak mampu, karena target penjualan yang disesuaikan perusahaan terhadap karyawan terlalu besar untuk di capai dan karyawan memutuskan untuk tetap berada di jabatan sebelumnya.

Kinerja karyawan pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan sehingga mempengaruhi seberapa banyak kontribusi mereka kepada instansi atau organisasi termasuk pelayanan kualitas yang disajikan.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: “Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Multi Karya Sukses Sejahtera”.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Multi Karya Sukses Sejahtera ?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Multi Karya Sukses Sejahtera ?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Multi Karya Sukses Sejahtera ?
4. Apakah pengembangan karier berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Multi Karya Sukses Sejahtera ?
5. Apakah kompetensi, motivasi, disiplin kerja, dan pengembangan karier berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Multi Karya Sukses Sejahtera

1.3 Ruang Lingkup

Ruang lingkup yang dibahas dalam penelitian ini adalah melakukan penelitian yang berhubungan dengan pengaruh kompetensi, motivasi, disiplin kerja, pengembangan karier, dan kinerja karyawan

1. Variabel yang akan diteliti dari variabel Bebas adalah variabel Kompetensi (X1), Motivasi (X2), Disiplin Kerja (X3), dan Pengembangan Karier (X4)
2. Variabel yang akan diteliti dari variabel Terikat adalah variabel Kinerja Karyawan (Y).
3. Objek penelitian hanya dilakukan pada PT. Multi Karya Sukses Sejahtera.
4. Periode pengamatan pada penelitian ini yaitu tahun 2017.

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Multi Karya Sukses Sejahtera.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Multi Karya Sukses Sejahtera.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Multi Karya Sukses Sejahtera.
4. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja karyawan pada PT. Multi Karya Sukses Sejahtera.
5. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi, motivasi, disiplin kerja, dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan pada PT. Multi Karya Sukses Sejahtera secara Simultan.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini tentunya memberikan manfaat bagi sejumlah pihak yaitu bagi pihak penulis, pihak perusahaan, dan pihak pembacalainnya.

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi atau acuan bagi peneliti lainnya dan menambah wawasan bagi para pembaca mengenai pengaruh kompetensi, motivasi, disiplin kerja dan pengembangan karier terhadap kinerja

karyawan.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan bagi perusahaan untuk mengetahui kebijakan apa yang akan dilakukan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

1.6 Originalitas Penelitian

Penelitian ini direplikasi dari penelitian yang dilakukan oleh Novelisa P. Budiman, Ivonne S. Saerang, dan Greis M. Sendow, dengan judul “Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Hasjrat Abadi Tendeand Manado)” [1].

Adapun perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini, sebagai berikut:

1. Dari Segi Variabel Independen

Penelitian sebelumnya menggunakan variabel kompetensi, motivasi, dan disiplin kerja. Pada penelitian ini ditambahkan variabel pengembangan karier, Pengembangan karier adalah proses mengidentifikasi potensi karier karyawan, dan materi serta menerapkan cara-cara yang tepat untuk mengembangkan potensi tersebut. Pengembangan karier adalah seseorang karyawan yang ingin berkarya dalam organisasi tempatnya bekerja untuk waktu yang lama sampai usia pensiun. Ini merupakan suatu usaha yang sengaja dilakukan oleh seseorang untuk menjadi lebih sadar dan tau akan keterampilannya sendiri, kepentingan, nilai, peluang, hambatan, pilihan, dan akibat-akibatnya [31]. dimasukkan variabel ini karena pengembangan karier mempunyai berbagai manfaat karier jangka panjang yang membantu karyawan untuk tanggung jawab lebih besar di waktu yang akan datang. Para karyawan harus dilatih dan dikembangkan di bidang tertentu untuk mengurangi dan menghilangkan kebiasaan kerja yang jelek atau untuk mempelajari keterampilan baru yang akan meningkatkan kineja mereka dan pengembangan karier yang baik mampu menumbuhkan semangat, sebagai motivasi bagi karyawan yang bersangkutan untuk membenahi diri menjadi seorang karyawan yang berprestasi atau berkinerja tinggi serta handal.

2. Dari Segi Objek Penelitian

Penelitian sebelumnya melakukan penelitian pada PT. Hasjrat Abadi Tendean Manado, sedangkan pada penelitian ini dilakukan pada PT. Multi Karya Sukses Sejahtera.

3. Dari Segi Tahun Penelitian

Penelitian sebelumnya melakukan penelitian pada tahun 2016 sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2018.



UNIVERSITAS MIKROSKIL