

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam era globalisasi saat ini persaingan pada semua bidang dagang maupun jasa menitikberatkan pada sumber daya manusia yang merupakan salah satu aset paling berharga yang dimiliki oleh suatu organisasi. Sumber daya yang potensial apabila didayagunakan secara efektif dan efisien akan bermanfaat untuk menunjang gerak lajunya perusahaan (Koesmono, 2006) dalam (Fadli, 2018).

Menurut Gibson (1995) dalam (Meri Revita, 2015), menjelaskan bahwa kinerja organisasi tergantung pada kinerja pegawainya. Apa yang dikemukakan Gibson tersebut dapat diartikan bahwa perilaku anggota organisasi yang baik, baik secara individu maupun kelompok dapat memberikan kekuatan atau berpengaruh pada kinerja organisasinya. Menurut Torang (2013) dalam (Ema Nurhayati, 2017), kinerja ialah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang atau kelompok seperti standar hasil kerja, target yang ditentukan selama periode tertentu yang berpedoman pada norma, standar operasional perusahaan, kriteria dan fungsi yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam perusahaan.

Dalam suatu instansi terkadang menuntut kinerja yang tinggi tanpa memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Padahal faktor-faktor tersebut dapat menunjang dalam meningkatkan kinerja yaitu seperti kompetensi, motivasi pada karyawan dan kedisiplinan kerja pada karyawan.

Menurut Suharsaputra (2010) dalam (Ni Kadek Ayu Dwiyanti, Komang Krisna Heryanda, Gede Putu Agus Jana Susila, (2019), yang menjelaskan bahwa faktor kemampuan atau kompetensi dapat mempengaruhi kinerja, karena dengan kemampuan yang tinggi maka kinerja karyawan pun akan tercapai.

Dalam pencapaian kinerja yang tinggi maka seorang karyawan juga harus memiliki motivasi. Dengan adanya motivasi maka terdapat dorongan yang menjadi sebab seseorang melakukan suatu kegiatan. Dengan tercapainya semua kebutuhan atau keinginan pegawai, maka karyawan tersebut akan memiliki kepuasan dan pegawai yang memiliki kepuasan yang tinggi maka otomatis kinerjanya juga akan ikut meningkat.

Menurut Umi Farida dan Sri Hartono (2015) mengemukakan bahwa karyawan yang berdisiplin tinggi maka karyawan harus mentaati semua peraturan yang ada di perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis dan tidak mengelak adanya sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan. Dalam menghasilkan kinerja butuh kedisiplinan yang tinggi agar tujuan organisasi tercapai. Menurut Hasibuan (2007) dalam (Mardi Astutik, 2016), kedisiplinan adalah adanya kesadaran dan kesediaan seorang pegawai untuk mentaati segala peraturan dan juga norma-norma yang berlaku dalam sebuah organisasi.

Berdasarkan uraian diatas, penulis ingin mengkaji lebih lanjut serta ingin melakukan penelitian tentang kompetensi, motivasi dan disiplin pada karyawan. Maka penulis mengambil judul penelitian yakni, “**PENGARUH**

KOMPETENSI, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada Karyawan Konveksi Kalary Sukoharjo)”

B. Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka yang menjadi masalah pokok dalam penulisan ini, yaitu:

1. Apakah kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian diatas, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

1. Untuk mengetahui pengaruh signifikansi variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh signifikansi variabel motivasi terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh signifikansi variabel disiplin terhadap kinerja karyawan.

D. Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian yang dilakukan, diharapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak, antara lain:

1. Manfaat Teoritis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkuat penelitian-penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan faktor ekonomi dan non ekonomi dalam meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi.
 - b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan tambahan referensi bagi penelitian selanjutnya untuk pengembangan teori mengenai pengaruh kompetensi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Manfaat Praktis.
- a. Bagi Perusahaan
Sebagai bahan pertimbangan dalam pemecahan masalah yang berkaitan dengan sumber daya manusia khususnya kinerja karyawan.
 - b. Bagi Pihak Lain
Hasil studi ini diharapkan menjadi tambahan pengetahuan atau referensi penulisan karya tulis yang memiliki topik yang sama.

E. Sistematika Penelitian

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini diuraikan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini diuraikan tentang teori-teori yang dapat digunakan sebagai dasar penelitian, penelitian terdahulu, hipotesis yang akan diuji dan kerangka pemikiran.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini memberikan penjelasan tentang populasi dan sampel penelitian, data dan sumber data, definisi operasional variabel, metode pengumpulan data, desain pengambilan sampel dan metode analisis data.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini berisi mengenai objek penelitian, deskripsi data, analisis data dan pembahasannya.

BAB V : PENUTUP

Bab ini merupakan bab terakhir yang berisi kesimpulan, keterbatasan penelitian, dan saran pada penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA**LAMPIRAN**