

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia adalah pendekatan strategis dalam pengelolaan sumber daya manusia yang mampu membuat semua keputusan dan tindakan manajemen untuk mempengaruhi hubungan antara perusahaan dan karyawan. Manusia adalah sumber daya yang paling penting bagi perusahaan untuk mendukung sekaligus untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Menanamkan motivasi, disiplin dan kompetensi bisa membantu perusahaan untuk dapat beradaptasi terhadap perubahan yang terjadi sekaligus dapat memudahkan perusahaan dalam menanamkan perilaku kerja dengan nilai-nilai perusahaan.

Kinerja merupakan bagian yang penting karena perusahaan menginginkan karyawan bekerja dengan sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik. Kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu memiliki pandangan bahwa pekerjaan yang dilakukan harus lebih berkualitas. Seorang pegawai atau karyawan akan merasa memiliki kebanggaan dan kepuasan tersendiri dengan prestasi dari yang dicapai berdasarkan kinerja yang diberikannya untuk perusahaan. Kinerja yang baik merupakan keadaan yang diinginkan dalam dunia kerja. merupakan elemen penting yang harus dimiliki untuk meningkatkan kinerja suatu perusahaan. Kinerja karyawan yang dibutuhkan oleh perusahaan tentunya kinerja dan prestasi

pegawai yang baik untuk kepentingan suatu perusahaan. Karena karyawan dengan tugasnya merencanakan, melaksanakan dan memindahkan berbagai pekerjaan di perusahaan (Ayu et al., 2020:292).

PT. Ikhlas Mulia Teknik Nusantara adalah badan usaha berpengalaman yang mengerjakan proyek nasional. Perusahaan yang terletak di JL. MH Thamrin Kel. Ledok Wetan Kec. Bojonegoro, Kab. Bojonegoro memiliki 33 karyawan yang bergerak di bidang Mekanikal dan ElektriKa. PT Ikhlas Mulia Teknik Nusantara mengerjakan proyek-proyek dengan sub klasifikasi: EL005 yaitu jasa Pelaksana Konstruksi Jaringan Transmisi Telekomunikasi dan/atau Telepon, EL008 yaitu Jasa Pelaksana Instalasi Jaringan Distribusi Telekomunikasi dan/atau Telepon, EL011 yaitu Jasa Pelaksana Konstruksi Instalasi Elektrikal Lainnya dan MK001 Jasa Pelaksana Konstruksi Pemasangan Pendingin Udara (*Air Conditioner*), pemanas, dan ventilasi.

Ada beberapa permasalahan yang sering terjadi di perusahaan salah satunya terkait kinerja karyawan seperti yang terjadi di PT Ikhlas Mulia Teknik Nusantara. Menurut informasi Bapak Mukhlis selaku pemilik PT Ikhlas Mulia Teknik Nusantara terdapat faktor yang mempengaruhi menurunnya kinerja karyawan yaitu tingkat kedisiplinan. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil data presensi yang diteliti selama 3 bulan, dimulai bulan Juli hingga Oktober bahwa terlihat dari data yang diberikan oleh bapak Muklis, bulan Juli absen karyawan stabil, pada Agustus mengalami penurunan dengan jumlah 14 karyawan tidak disiplin dalam bekerja, bulan September mengalami kenaikan untuk kedisiplinan karyawan ditunjukkan bahwa dari absensi hanya 9 karyawan tidak disiplin dalam

bekerja, dilanjut bulan Oktober mengalami penurunan absensi karyawan yaitu 17 karyawan tidak disiplin dalam bekerja.

Kompetensi harus dimiliki semua karyawan di PT Ikhlas Mulia Teknik Nusantara agar produktivitas di perusahaan bisa terjaga. Kompetensi (Spencer & Spencer, 1993:516) Pegawai yang memiliki tingkat kompetensi yang rendah berarti pegawai tersebut memiliki pengetahuan yang relatif tidak memadai, tingkat keterampilan teknis yang tidak sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang ditekuni saat ini, memiliki perilaku yang tidak sesuai dengan nilai-nilai. Organisasi tempat karyawan melakukan pekerjaannya. Akibatnya kinerja menjadi rendah, oleh karena itu setiap perusahaan secara berkala harus mengecek dari tingkat kompetensi setiap karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut.

Aspek berikutnya yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi. PT Ikhlas Mulia Teknik Nusantara selalu memberikan motivasi kepada karyawan. Ditunjukkan oleh bapak Muklis selaku pemilik bahwa belakangan ini pimpinan terlihat kurang dalam memberikan motivasi dalam bekerja sehingga motivasi karyawan di kantor menjadi menurun kerja menjadi asal-asalan, karyawan waktu off kerja sering mengerjakan pekerjaan yang lain sehingga waktu kerja karyawan kurang maksimal dalam bekerja dan bisa juga mengalami kecelakaan kerja jika karyawan tidak fokus saat bekerja. Motivasi adalah persiapan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan demi tercapainya tujuan (Safitri, 2018:293) Motivasi juga diartikan sebagai suatu stimulus pendorong yang menimbulkan semangat kerja, kerja kelompok, efektif dan terpadu untuk mencapai impian kerja Sholihin di dalam (Ayu et al., 2020:293). Selain itu yang mempengaruhi kinerja karyawan

adalah kompetensi. PT Ikhlas Mulia Teknik Nusantara memiliki tenaga ahli dan tenaga teknik yang bersertifikat kompetensi Tenaga Teknik (SKTTK) di bidang elektrika dan mekanikal. Dengan mempunyai SKTTK kinerja perusahaan lebih meningkat karena karyawan sudah terlatih dan bersertifikat serta mempunyai dasar hukum sesuai dengan peraturan perundangan yang ada. Menurut sumber dari bapak Muklis ada beberapa karyawan yang belum memiliki SKTTK data dari pak muklis menjelaskan bahwa ada 12 karyawan yang belum memiliki SKTTK dengan *job tittle* yaitu 4 karyawan belum memiliki sertifikat tenaga ahli pelatihan k3 kelistrikan, 3 karyawan belum memiliki sertifikat tenaga ahli dengan pelatihan instalasi rumah dan Gedung, 2 karyawan belum memiliki sertifikat tenaga ahli pelatihan pemasangan jaringan tegangan rendah (TR) dan jaringan tegangan menengah (TM). 3 karyawan yang belum pelatihan pemasangan travo, sehingga adanya uraian tersebut beberapa karyawan belum terlatih untuk terjun ke lapangan sehingga belum memiliki kompetensi yang baik disamping itu pihak direksi kurang mengikut sertakan karyawan dalam program program pelatihan yang di adakan berdasarkan kebutuhan kerja dan berdasarkan aturan dari pihak pemberi pemberi kerja sesuai kompetensi berdasarkan perundangan yang berlaku. Menurut solehatussya'adiyah kompetensi juga menjadi penting untuk mencapai tujuan dalam bagi perusahaan (Solehatussya'diah 2017:293) menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan. Pelatihan dan kompetensi saja tidak cukup, disiplin kerja juga bisa dikatakan sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan di suatu perusahaan.

PT Ikhlas Mulia Teknik Nusantara dipilih menjadi subjek penelitian karena berdasarkan uraian masalah di atas, penulis merasa perlu untuk mengkaji dan membahas secara lebih jauh menyinggung hal-hal yang berkaitan dengan peran PT Ikhlas Mulia Teknik Nusantara sekaligus dapat mengangkat fenomena yang mempengaruhi kinerja karyawan

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah dijelaskan, berikut ini adalah beberapa rumusan masalah yang diangkat :

1. Apakah disiplin berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan pada PT Ikhlas Mulia Teknik Nusantara ?
2. Apakah motivasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan pada PT Ikhlas Mulia Teknik Nusantara ?
3. Apakah kompetensi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan pada PT Ikhlas Mulia Teknik Nusantara ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang sudah di jelaskan, berikut ada beberapa tujuan penelitian yaitu :

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT Ikhlas Mulia Teknik Nusantara.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Ikhlas Mulia Teknik Nusantara.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT Ikhlas Mulia Teknik Nusantara.

1.4 Manfaat Penelitian

Berikut ini ada beberapa manfaat penelitian yang diangkat :

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan mendapat memberikan informasi yang diperoleh dari suatu penelitian pengaruh terhadap kinerja karyawan PT Ikhlas Mulia Teknik Nusantara Bojonegoro dan dapat membantu pihak manajemen dalam meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bagi Universitas Hayam Wuruk Perbanas Surabaya

Penelitian ini diharapkan membantu memberikan pelajaran bagi mata kuliah MSDM untuk kedepanya agar lebih baik dan efektif.

3. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menerapkan ilmu dan teori sekaligus menambah wawasan sekaligus pengalaman mengenai gambaran terhadap pemecahan dari suatu permasalahan yang sedang dihadapi.

1.5 Sistematika Penulisan

Dalam penyajian laporan penulisan penelitian ini dibagi beberapa bab yang bertujuan untuk mempermudah dalam mencari informasi yang dibutuhkan sekaligus untuk memberikan gambaran yang sistematis. Pembagian bab tersebut sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Pendahuluan ini berisi tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, sistematika penulisan

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Tinjauan pustaka ini menjelaskan mengenai penelitian terdahulu, landasan teori, kerangka pemikiran, dan hipotesis penelitian

BAB III : METODE PENELITIAN

Metode Penelitian ini menjelaskan mengenai batasan penelitian, identifikasi penelitian, definisi operasional, pengukuran variabel, instrumen penelitian, populasi, sampel, data, metode pengumpulan data, uji validitas dan reabilitas