

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan *asset* perusahaan yang sangat penting, sehingga peran dan fungsinya tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya. Betapapun teknologi modern yang digunakan, atau seberapa banyak dana yang disiapkan, tanpa sumber daya manusia yang profesional, semua tidak bermakna, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan dari suatu perusahaan. Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dari manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturan peranan sumber daya manusia dalam kegiatan organisasi. Hal ini dikarenakan dalam pencapaian tujuannya, organisasi memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola sistemnya. Hal ini lah yang menjadikan sumber daya manusia sebagai salah satu indikator penting pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Karyawan merupakan aset perusahaan yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat memberikan kontribusi optimal. Hal ini menuntut perusahaan atau organisasi selalu berusaha menemukan cara dan kebijakan yang efektif untuk meningkatkan

kinerja karyawan, salah satu upaya yang dapat dilakukan dengan menerapkan disiplin kerja. Disiplin adalah sikap atau perilaku yang sesuai dengan peraturan organisasi tempat ia bekerja. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan perusahaan maupun bagi karyawan. Bagi perusahaan adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Disiplin kerja juga harus didukung dengan kompetensi yang baik, dimana karyawan dituntut memiliki keahlian dan kemampuan yang mendukung dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Kompetensi berkaitan dengan pendidikan dan pengalaman yang dimiliki oleh karyawan. Kompetensi yang dimiliki tentu saja akan sangat membantu para karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Kompetensi adalah sebuah penggabungan antara keterampilan (*skill*), atribut personal, dan pengetahuan (*knowledge*) yang tercermin melalui perilaku kerja (*job behaviour*) yang dapat diamati, diukur, dan dievaluasi. Kompetensi begitu

penting dalam dunia usaha sebagai dasar perekrutan (*recruitment*) pegawai. Begitu pentingnya kompetensi membuat sistem perkembangannya bagi setiap perusahaan atau organisasi yang ingin sukses wajib dan harus dilakukan seluas-luasnya, lebih-lebih pada perusahaan modern.

Selain itu pimpinan selaku penggerak organisasi yang ada di perusahaan tentunya dapat menciptakan dan mengkondisikan untuk memiliki kinerja yang baik, mengingat berhasil atau gagalnya suatu perusahaan dalam pencapaian suatu tujuan sebagian besar ditentukan oleh faktor kepemimpinan. Kepemimpinan adalah proses membuat orang melakukan yang terbaik untuk mencapai hasil yang diinginkan. Hal itu dapat digambarkan sebagai kemampuan untuk meyakinkan orang lain agar berperilaku berbeda. Kepemimpinan juga melibatkan pengembangan dan pengkomunikasian visi untuk masa depan.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. Kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting bagi kemajuan suatu perusahaan, karena dengan kinerja karyawan yang baik suatu organisasi dapat mempertahankan eksistensi dan menunjang keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan yang diharapkan.

PT Mesin Isuzu Indonesia yang berdiri pada 19 Februari 1983. Merupakan perusahaan otomotif yang bergerak dalam bidang perakitan komponen mesin dan proses *machining*. Berdasarkan hasil wawancara dengan HRD PT Mesin Isuzu Indonesia kinerja yang dicapai karyawan belum maksimal, karena dari target *Not Good* yang ditetapkan perusahaan ternyata barang *Not Good* yang dihasilkan melebihi dari target yang ditetapkan perusahaan dan juga persentase barang *Not Good* yang tinggi selama tiga tahun terakhir. Hal ini dapat dilihat dari data sebagai berikut :

**Tabel 1.1**

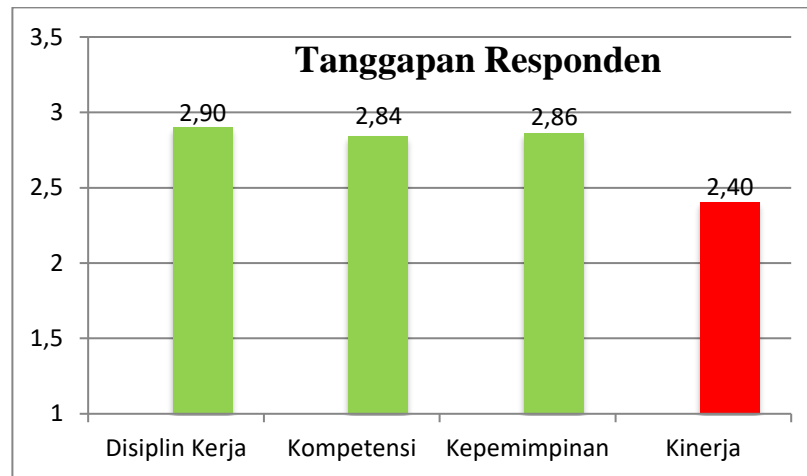
**Data Pencapaian Target NG Produk PT. Mesin Isuzu Indonesia**

Item	2017	2018	2019	Rata-Rata
Produksi	89,760	84,480	89,760	88,000
<i>Not Good</i>	3590.4	5068.8	4488	4382.4
% <i>Not Good</i>	4%	6%	5%	5%
Target	2.50%	2.50%	2.50%	2.50%

Masalah disiplin kerja karyawan juga belum sepenuhnya berjalan dengan baik karena masih ditemukannya pelanggaran dalam melakukan prosedur kerja atau *jumping* proses. Sedangkan masalah kompetensi karyawan yang dihadapi perusahaan adalah kurangnya pengetahuan karyawan yang masih sering melakukan kekeliruan dan belum maksimal menguasai proses kerja karena pada saat pertukaran atau *rolling* proses dan

juga banyaknya model barang yang diproduksi yang mempunyai karakter serupa tetapi tidak sama sehingga berdampak pada salah proses. Selain itu masalah kepemimpinan yang tidak dapat mempengaruhi para karyawan karena komunikasi antara pemimpin dan bawahan terhambat sebab pemimpin yang kurang memahami kebutuhan dalam memudahkan karyawan saat bekerja sehingga strategi yang ingin diberikan tidak mampu di pahami dengan baik oleh karyawan yang berdampak pada kinerja karyawan yang belum maksimal.

Dari pernyataan diatas penulis melakukan observasi dengan cara memberikan kuesioner kepada 32 karyawan PT Mesin Isuzu Indonesia sebagai data observasi awal dengan menyebarkan berupa kuesioner mengenai Disiplin Kerja, Kompetensi, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan di PT Mesin Isuzu Indonesia. Secara garis besar hasil olah data dari penyebaran kuesioner tersebut dijelaskan pada gambar 1.1 sebagai berikut:



Sumber : Data diolah tahun 2020

**Gambar 1.1**

**Grafik Variabel Independent Terhadap Variabel Dependent**

Berdasarkan gambar 1.1 pada penelitian awal yang penulis lakukan, dapat dilihat bahwa berdasarkan tabel 3.5 interpretasi nilai disiplin kerja rata – rata sebesar 2.90 artinya baik. Ini berarti disiplin kerja karyawan di PT Mesin Isuzu Indonesia dijalankan sesuai dengan peraturan. Untuk interpretasi nilai kompetensi rata – rata sebesar 2.84 yang artinya baik. Ini berarti kompetensi karyawan di PT Mesin Isuzu Indonesia memiliki kemampuan bekerja sesuai dengan pekerjaan saat ini. Sedangkan untuk interpretasi nilai kepemimpinan rata – rata sebesar 2.86 yang artinya baik. Ini berarti kepemimpinan di PT Mesin Isuzu dijalankan dengan baik.

Dapat dilihat pula untuk interpretasi kinerja dengan rata – rata sebesar 2.40 tidak baik, yang artinya sebagian besar kinerja karyawan menunjukkan kurang optimal. Dengan demikian dapat disimpulkan dari PT Mesin Isuzu Indonesia terdapat fenomena yang terjadi di perusahaan, yaitu disiplin kerja, kompetensi dan kepemimpinan yang baik dan kinerjanya belum optimal.

Berdasarkan permasalahan di atas maka sebagai dasar penulisan skripsi dan ketertarikan penulis untuk mengkaji permasalahan yang terjadi di PT Mesin Isuzu Indonesia sehingga penulis menetapkan judul penelitian ini **“Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mesin Isuzu Indonesia”**.

## 1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada sebagai berikut :

1. Karyawan belum disiplin dalam mentaati prosedur kerja.
2. Kompetensi karyawan yang diimplementasikan belum sesuai dengan tugas yang dikerjakan karyawan yang dibutuhkan oleh perusahaan.
3. Pemimpin kurang peduli terhadap kebutuhan kerja para karyawan dan terbatasnya komunikasi antara atasan dan bawahan.

4. Kinerja karyawan yang belum maksimal dikarenakan belum tercapainya target *NG (Not Good)*.

### **1.3 Pembatasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah diatas, maka dalam penelitian ini perlu adanya pembatasan masalah agar pengkajian masalah dalam penelitian ini dapat lebih terfokus dan terarah. Oleh karena itu batasan dalam penelitian ini adalah membahas permasalahan disiplin kerja, kompetensi karyawan, kepemimpinan dan kinerja karyawan PT Mesin Isuzu Indonesia. Sedangkan status karyawan yang dijadikan responden dalam penelitian ini adalah karyawan tetap PT Mesin Isuzu Indonesia

### **1.4 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah, maka ditetapkan perumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu :

1. Apakah Disiplin Kerja, Kompetensi, dan Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT Mesin Isuzu Indonesia ?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Kaaryawan di PT Mesin Isuzu Indonesia ?



3. Apakah Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT Mesin Isuzu Indonesia ?
4. Apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT Mesin Isuzu Indonesia ?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah yang telah diuraikan diatas, tujuan dari penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mesin Isuzu Indonesia.
2. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mesin Isuzu Indonesia.
3. Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mesin Isuzu Indonesia.
4. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mesin Isuzu Indonesia.

### **1.6 Kegunaan Penelitian**

Hasil penelitian ini nantinya diharapkan dapat memberikan kegunaan, baik kegunaan secara teoritis maupun kegunaan secara praktis, diantaranya :

## 1. Manfaat Teoritis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi ilmu pengetahuan terutama yang berkaitan dengan disiplin kerja, kompetensi, dan kepemimpinan yang berdampak pada kinerja karyawan PT Mesin Isuzu Indonesia serta memperkuat penelitian terdahulu. Selain itu juga menjadi tambahan pengetahuan antara teori dengan terapan praktis dalam permasalahan di pekerjaan khususnya kinerja karyawan.

## 2. Manfaat Praktis

### a. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan akan menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan untuk mengetahui arti pentingnya disiplin kerja, kompetensi, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Mesin Isuzu Indonesia.

### b. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan informasi yang berguna bagi penulis yakni mengenai pengaruh disiplin kerja, kompetensi, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Mesin Isuzu Indonesia. Serta menjadi referensi dalam menemukan masalah baru untuk penelitian selanjutnya guna memperluas pemahama