

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Dunia bisnis mengalami kemajuan di setiap tahunnya. Ini ditandai dengan banyaknya perusahaan-perusahaan yang berdiri, tidak hanya di kota besar saja akan tetapi sudah banyak berdiri di penjuru kota/kabupaten di seluruh Indonesia. Semua perusahaan tentunya memiliki tujuan dan sasaran yang sama yaitu keberhasilan dalam menjalankan usahanya, mempertahankan perusahaan tersebut agar tidak bangkrut, serta memperoleh laba yang sebesar-besarnya. Agar semuanya dapat terealisasikan, perusahaan harus mampu menjalankan manajemen yang baik, terutama manajemen sumber daya manusia dan harus bisa bekerja secara efektif dan efisien. Hal ini dipertegas oleh Ardana (2012: 3), yang menyatakan sumber daya manusia merupakan salah satu penentu keberhasilan perusahaan karena peranan sumber daya manusia sebagai aset berharga dalam merencanakan, melaksanakan serta mengendalikan berbagai kegiatan operasional perusahaan.

Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan dan pencapaian tujuan perusahaan. Dalam pencapaian tujuan tersebut, sumber daya manusia seperti karyawan dituntut untuk mampu meningkatkan prestasi kerjanya demi kelangsungan dan perkembangan perusahaan, terutama pada masa Pandemi Covid 19 yang dilakukan pembatasan sosial dan waktu kerja. Untuk melakukan hal tersebut, perlu

adanya suatu rancangan strategik, serangkaian perbaikan yang dilakukan agar selalu meningkatkan kualitas karyawan tersebut sehingga prestasi kerja karyawan meningkat dan pada akhirnya perusahaan tumbuh dan unggul dalam persaingan, atau minimal tetap dapat bertahan.

Perusahaan harus memperhatikan lebih jeli pada prestasi kerja karyawan dan bahkan harus menganggap penting akan prestasi kerja karyawan. Prestasi kerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu setiap karyawan yang disesuaikan dengan peran atau tugasnya serta melaksanakannya dengan penuh rasa tanggung jawab (Mangkunegara, 2015). Menurut Hasibuan (2017:94) mengidentifikasi prestasi kerja sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Semua perusahaan pasti mengharapkan prestasi atau hasil kerja yang terbaik dari para karyawannya. Menurut Harudi dkk (2016) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi karyawan berprestasi dalam bekerja, diantaranya kompetensi, motivasi dan kedisiplinan kerja karyawan. Menurut David Mc. Clelland yang dikutip oleh Sedarmayanti (2011: 126) mengemukakan bahwa kompetensi adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap kinerja dan prestasinya, atau dapat memprediksikan prestasi yang sangat baik. Kompetensi karyawan yang meliputi berbagai indikator menunjukkan bagaimana kemampuan kerja karyawan secara keseluruhan. Karyawan yang kompeten pada umumnya

mampu melakukan tugas dengan baik dan memuaskan serta dapat dipercaya untuk tugas-tugas tertentu.

Motivasi juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Perusahaan pun tidak boleh menyampingkan pentingnya motivasi, karena akan berpengaruh pada prestasi kerja karyawan. Para karyawan tentunya sangat memerlukan dorongan atau motivasi agar merasa lebih bersemangat dalam menjalankan pekerjaannya. Hasibuan (2017: 143) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak, yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasikan dengan segala daya uapayanya untuk mencapai kepuasan.

Kedisiplinan kerja juga termasuk pada faktor yang berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Menurut Rivai (2015:825) disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan, dengan disiplin kerja yang tinggi maka diharapkan akan dapat membantu meningkatkan prestasi kerja seseorang terhadap sebuah perusahaan atau organisasi. Oleh karena itu, dalam praktiknya bila suatu organisasi telah mengupayakan sebagian besar peraturan-peraturan yang ditaati sebagian besar karyawan, maka kedisiplinan telah dapat ditegakkan.

Berdasarkan faktor-faktor tersebut di atas, maka dalam penilaian prestasi kerja harus benar-benar objektif yaitu dengan mengukur prestasi kerja karyawan yang sesungguhnya dan mengevaluasi perilaku yang mencerminkan keberhasilan pelaksanaan pekerjaan. Penilaian prestasi kerja yang obyektif akan memberikan *feedback* yang tepat terhadap perubahan perilaku ke arah peningkatan prestasi kerja yang diharapkan.

Peningkatan prestasi kerja menjadi perhatian bagi manajemen CV. Putra Sala Group Garment Industry yang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang industri garmen. Perusahaan yang berlokasi di Jalan Sultan Agung 84 Ponorogo Jawa Timur ini didirikan pada tanggal 11 Maret 1990. Pada saat ini perusahaan memiliki 50 orang karyawan tetap. Fenomena yang terjadi di CV. Putra Sala Group Garment Industry adalah prestasi kerja menurun yang dapat dilihat dari hasil produksi yang belum memenuhi target, banyak hasil produksi yang tidak memenuhi standar perusahaan, setelah jam istirahat selesai karyawan masih bersantai-santai dan tidak segera menyelesaikan pekerjaan.

Menurunnya kuantitas serta kualitas kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, merupakan perilaku kerja pegawai yang tidak sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang berlaku, sebab dari hasil kerja pegawai dalam menggunakan waktu seringkali mengulur-ulur pekerjaan tersebut, kurangnya ketelitian dalam melaksanakan pekerjaan, kurangnya keterampilan kerja pegawai dan kurangnya rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan tugasnya, sehingga hasil pekerjaannya tidak diselesaikan dengan waktu yang

telah ditentukan. Oleh sebab itu dalam melaksanakan pelayanan seringkali terjadi kesalahan yang mengakibatkan keluhan pelanggan.

Penurunan prestasi kerja karyawan pada CV. Putra Sala Group Garment Industry dapat terlihat pada tingkat kedisiplinan karyawan, yaitu jumlah kasus keterlambatan saat masuk kerja pagi hari ataupun masuk kerja setelah istirahat, dan sebelum jam kerja berakhir beberapa karyawan sudah ada yang pulang sebelum waktunya. Setiap bulan kasus-kasus tersebut selalu saja terjadi, sehingga penggunaan waktu bekerja berkurang dan tidak optimal. Hal ini jelas mengakibatkan ketidakefisienan dan keefektifan yang akan mempengaruhi besarnya cara kerja, waktu kerja dan hasil yang didapatkan dari pekerjaan yang dilakukan.

Banyak riset yang dilakukan oleh beberapa peneliti tentang faktor-faktor yang berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan, seperti penelitian yang dikemukakan oleh Panggabean (2013) mengemukakan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan divisi administrasi pada PT. Moriss site Muara Kaman. Hal ini berarti jika kompetensi mengalami peningkatan, maka prestasi kerja karyawan divisi administrasi pada PT. Moriss site Muara Kaman akan mengalami peningkatan dan sebaliknya.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka penulis melakukan penelitian faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan pada CV. Putra Sala Group Garment Industry yang meliputi beberapa faktor yaitu kompetensi, motivasi dan kedisiplinan kerja dengan judul **“Pengaruh**

## **Kompetensi, Motivasi dan Kedisiplinan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada CV. Putra Sala Group Garment Industry”.**

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan penjelasan latar belakang diatas, maka dalam penelitian ini dapat dirumuskan pokok permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh Kompetensi terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada CV. Putra Sala Group Garment Industry?
2. Bagaimana pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada CV. Putra Sala Group Garment Industry?
3. Bagaimana pengaruh Kedisiplinan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada CV. Putra Sala Group Garment Industry?
4. Bagaimana pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Kedisiplinan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada CV. Putra Sala Group Garment Industry?

### **C. Tujuan Dan Manfaat Penelitian**

#### **1. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini berdasarkan rumusan masalah yang telah ditetapkan sebagai berikut :

- a. Mengetahui pengaruh Kompetensi terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada CV. Putra Sala Group Garment Industry.
- b. Mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada CV. Putra Sala Group Garment Industry.

- c. Mengetahui pengaruh Kedisiplinan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada CV. Putra Sala Group Garment Industry.
- d. Mengetahui pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Kedisiplinan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada CV. Putra Sala Group Garment Industry.

## 2. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dapat dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

### a. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk menambah ilmu pengetahuan dan mempelajari masalah-masalah yang berkaitan dengan Kompetensi, Motivasi dan Kedisiplinan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan serta sebagai sarana penerapan teori yang didapat.

### b. Bagi CV. Putra Sala Group Garment Industry

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada perusahaan CV. Putra Sala Group Garment Industry di Ponorogo untuk mengambil langkah-langkah yang tepat dalam upaya peningkatan prestasi kerja karyawan yang salah satu caranya melalui Kompetensi, Motivasi dan Kedisiplinan Kerja.

### c. Bagi Universitas Muhammadiyah Ponorogo

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya bahan kepustakaan dan mampu memberikan kontribusi pada pengembangan teori para

akademisi mengenai pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Kedisiplinan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan serta sebagai masukan pada penelitian dengan topik yang sama pada masa yang akan datang.

d. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya yang berkaitan dengan pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Kedisiplinan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan dan diharapkan penelitian ini dapat dijadikan acuan serta pertimbangan dalam pengembangan ilmu yang sejenis, sehingga bisa dipakai untuk penyempurna penelitian selanjutnya

