

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Suatu negara atau wilayah dapat tumbuh lebih baik apabila negara tersebut memiliki faktor kualitas yang relatif lebih banyak. Pertumbuhan ekonomi suatu negara sangat ditentukan oleh kuantitas maupun kualitas faktor produksi yang dimiliki, salah satunya yaitu pada sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi perkembangan ekonomi suatu negara, termasuk Indonesia. Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam pembangunan sebuah negara. Peningkatan kualitas sumber daya manusia sebagai investasi pembangunan sangat diperlukan, terutama di negara berkembang seperti Indonesia yang sumber daya manusianya masih kurang dari segi kualitas dan produktivitasnya.

Dalam suatu perusahaan sumber daya manusia merupakan salah satu unsur penting, karena orang yang bekerja di suatu perusahaan dan memiliki fungsi sebagai aset, sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Bisa dikatakan kalau sumber daya manusia merupakan unsur paling krusial dalam kerangka manajemen. Sebab, baik buruknya suatu perusahaan tergantung bagaimana manusia itu menggunakan segala daya potensi yang dimilikinya. Pada dasarnya, peran SDM dalam perusahaan yakni untuk menentukan faktor produksi, membangun, dan mengembangkan perusahaan.

Semakin baik kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki maka akan semakin baik juga hasil yang akan dicapai oleh perusahaan. demikian pula sebaliknya, semakin rendah kualitas sumber daya manusianya semakin rendah pula hasil yang dicapai. Karena selengkap apapun sarana dan prasarana yang dimiliki oleh suatu perusahaan atau organisasi bisa saja menghambat tercapainya tujuan perusahaan tersebut tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas.

Adapun fenomena lain yang terjadi dalam perusahaan ini yaitu masih adanya beberapa karyawan yang datang terlambat khususnya untuk karyawan baru CV. Funbrick Indonesia yang terlambat mengakibatkan tidak optimalnya jam kerja. Selain itu masih ada karyawan yang pulang lebih awal dari jam yang telah ditentukan perusahaan.

Ketidaksiplinan seperti ini membuat perusahaan mengalami kerugian. Berikut adalah tabel data presensi karyawan CV. Funbrick Indonesia.

Tabel 1.1 Data Presensi Karyawan CV. Funbrick Indonesia

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Izin Tidak Masuk	Cuti Setengah Hari	Terlambat Datang
1	Oktober	30 Karyawan	9	5	10
2	November	30 Karyawan	10	6	7
3	Desember	30 Karyawan	7	5	6
4	Januari	30 Karyawan	10	7	18
5	Februari	30 Karyawan	9	9	4
6	Maret	30 Karyawan	8	12	8

Sumber: CV. Funbrick Indonesia

Berdasarkan tabel 1.1 di atas memperlihatkan bahwa tingkat kedisiplinan karyawan CV. Funbrick Indonesia masih kurang. Dapat dilihat dari tabel absensi karyawan pada kolom terlambat setiap bulannya masih banyak yang terlambat, dalam kondisi ini sangat perlu diperlihatkan khusus pihak manajemen agar karyawan dapat meningkatkan motivasi dalam bekerja. Bagi perusahaan motivasi ini sangat sulit, pada dasarnya perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap dan terampil. Tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

Ada beberapa hal yang harus diperhatikan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan CV. Funbrick Indonesia salah satunya meningkatkan motivasi kerja para karyawan karena motivasi dapat mempengaruhi seseorang atau memberikan dorongan kepada seseorang untuk melakukan sesuatu. Faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan dapat bersifat individu seperti kebutuhan, sikap dan kemampuan, sedangkan yang bersifat organisasi meliputi pembayaran gaji, pengawasan, pujian, dan pekerjaan itu sendiri.

Adapun disiplin kerja merupakan salah satu faktor dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban. Dalam hal ini sikap dan perilaku yang demikian tercipta melalui proses binaan pendidikan dan pengalaman dari keteladanan dari lingkungannya. Selain motivasi kerja dan disiplin kerja tentunya kemampuan kerja sangat dibutuhkan oleh karyawan sehingga aktivitas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawab mereka dapat terselesaikan dengan baik sesuai

dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Kemampuan kerja karyawan ditentukan dari kemampuan pengetahuan, kemampuan keterampilan serta kemampuan sikap.

Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan menerapkan pelatihan bagi karyawannya. Pelatihan sebaiknya diadakan secara berkala sebagai salah satu bagian dari program kerja perusahaan. Adapun pelatihan yang dilakukan secara langsung untuk seluruh karyawan adalah mengadakan rapat pertemuan seluruh karyawan CV. Funbrick Indonesia untuk membahas inovasi produk baru agar semua karyawan bisa menyampaikan pendapatnya terhadap produk tersebut. Melakukan pengenalan produk baru yang akan segera dipasarkan guna memberikan pengetahuan seluruh karyawan tentang produk tersebut dan dilakukan setiap datang produk baru dengan kuantitas yang banyak ke perusahaan dari pabrik yang berada di China.

Tabel 1.2. Key Performance Indicators Karyawan di CV. Funbrick Indonesia

No.	KPI	
1	Pengetahuan keseluruhan produk	Untuk seluruh divisi karyawan CV. Funbrick Indonesia
2.	Kecepatan dan kepuasan pelayanan	
3.	Produktifitas karyawan	
4.	Tingkat kedisiplinan	
5.	Efisiensi jam kerja	
6.	Pemeriksaan kualitas produk	
7.	Kepatuhan terhadap SOP	
8.	Kerjasama dalam tim	
9.	Kehadiran tepat waktu	
10.	Inisiatif dan kreatifitas	
11.	Tanggung jawab terhadap pekerjaan	
12.	Tanggung jawab terhadap kebersihan area	

Sumber: CV. Funbrick Indonesia

Berdasarkan tabel 1.2 diatas bisa dilihat adalah sejumlah nilai terukur yang menjadi arah untuk perusahaan untuk menilai performa kerja karyawan dan mengukur sejauh mana kinerja dari seorang karyawan berjalan dengan baik dari keseluruhan divisi yang ada di CV. Funbrick Indonesia.

Namun hasil ini masih belum bisa dimaksimalkan oleh karyawan CV. Funbrick Indonesia. Hal ini ditandai dengan masih banyaknya karyawan yang masih belum bisa menerapkan motivasi kerja yang jelas, disiplin kerja dan kemampuan kerja. Setelah dikaji dari fenomena-fenomena masalah di atas, untuk menemukan solusi serta mengurangi

masalah yang ada, maka dalam kesempatan penelitian ini. Hal ini menunjukkan pentingnya upaya peningkatan kinerja karyawan yang ditunjang disiplin, motivasi dan kemampuan. Maka peneliti mengangkat judul penelitian tentang **“Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di CV. Funbrick Indonesia ”**. Harapannya, dengan penelitian ini maka dapat diketahui faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, disiplin kerja, dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Funbrick Indonesia, sehingga kedepannya dapat terus dilakukan langkah-langkah perbaikan guna menjadi perusahaan *retail houseware* yang berkualitas.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah di uraikan di atas, maka dapat di identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Terjadi penurunan motivasi kerja karyawan yang mengakibatkan turunnya semangat dalam bekerja.
2. Banyaknya karyawan yang tidak disiplin dengan melihat keterlambatan karyawan setiap harinya.
3. Banyaknya karyawan yang mengeluh dalam bekerja menjadi turunnya kualitas kemampuan kerja.
4. Bonus yang diterima berbeda-beda mempengaruhi kinerja karyawan.
5. Kurangnya pelatihan yang lebih memadai bagi karyawan CV. Funbrick Indonesia.

1.3. Pembatasan Masalah

Hasil identifikasi masalah yang ada pada CV. Funbrick Indonesia menunjukkan permasalahan cukup banyak. Guna mencegah mengembangkannya penelitian maka penulis membatasi masalah agar terperinci dan jelas. Oleh sebab itu, penulis membatasi penelitian ini pada variabel Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di CV. Funbrick Indonesia.

1. Variabel yang diteliti meliputi Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kemampuan Kerja sebagai variabel bebasnya dan Kinerja Karyawan sebagai variabel terikatnya.
2. Responden dibatasi pada karyawan CV. Funbrick Indonesia.

1.4. Perumusan Masalah

Berdasarkan masalah di atas, maka rumusan permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah secara simultan Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di CV. Funbrick Indonesia?
2. Apakah secara parsial Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di CV. Funbrick Indonesia?
3. Apakah secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di CV. Funbrick Indonesia?
4. Apakah secara parsial Kemampuan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di CV. Funbrick Indonesia?

1.5. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui implementasi Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di CV. Funbrick Indonesia. Adapun tujuan khususnya yaitu untuk mengetahui implementasi berikut :

1. Untuk mengetahui secara simultan Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di CV. Funbrick Indonesia.
2. Untuk mengetahui secara parsial Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di CV. Funbrick Indonesia.
3. Untuk mengetahui secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di CV. Funbrick Indonesia.
4. Untuk mengetahui secara parsial Kemampuan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di CV. Funbrick Indonesia.

1.6. Manfaat Penelitian

Sama halnya dengan tujuan penelitian tersebut, kegiatan penelitian ini memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Penelitian ini menambah wawasan secara umum dan informasi khususnya tentang pengaruh kinerja karyawan CV. Funbrick Indonesia.
2. Bagi peneliti untuk menambah pengalaman, pengetahuan secara teoritik maupun praktikum.
3. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi bagi akademisi yang ingin melakukan penelitian sebelumnya khususnya yang berkaitan dengan masalah Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di CV. Funbrick Indonesia.

1.7. Sistematika Penulisan

Guna memahami lebih lanjut laporan ini, maka materi-materi dalam laporan skripsi ini dikelompokkan menjadi beberapa sub bab dengan sistematika penulisan yaitu:

BAB I PENDAHULUAN

Berisi tentang latar belakang, identifikasi masalah, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisikan teori yang berupa pengertian dan definisi dari kutipan buku yang berkaitan dengan skripsi serta beberapa literatur yang berhubungan dengan penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisikan tentang tempat dan waktu penelitian, jenis penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel dan teknik analisis data penelitian.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang gambaran obyek penelitian, hasil penelitian, dan pembahasan berdasarkan hasil analisis yang lengkap mengupas berbagai fenomena yang ada dalam penelitian.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan simpulan yang merupakan hasil akhir atas penelitian ini dan juga saran yang berisi masukan untuk pihak obyek penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

Berisi buku, jurnal, dan rujukan yang digunakan dalam menyusun penelitian ini.