

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Persaingan di era globalisasi seperti saat ini sangat kompetitif. Perusahaan harus memiliki manajemen yang baik agar siap dan mampu bersaing dengan perusahaan lainnya. Perusahaan juga harus memanfaatkan semaksimal mungkin sumber daya yang ada agar dapat bertahan dalam persaingan global. Meskipun terdapat berbagai sumber daya dalam perusahaan, sumber daya manusia merupakan keunggulan kompetitif yang paling penting bagi suatu perusahaan.

Sumber daya manusia (SDM) perlu dikelola dengan baik agar dapat memberikan *output* yang optimal. Oleh karena itu, sebuah perusahaan harus memikirkan cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan karyawannya agar dapat mendorong kemajuan perusahaan. Perusahaan perlu memikirkan cara meningkatkan kinerja karyawan.

Kemampuan manajer dalam mengelola perusahaan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Manajer yang kompeten akan mampu menggerakkan dan memaksimalkan kemampuan SDM perusahaan. SDM atau karyawan akan mengerahkan kemampuannya untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan indikator keberhasilan dalam menjalankan usaha. Semakin tinggi kinerja karyawan dalam perusahaan, maka laba perusahaan dan produktivitas akan meningkat. Namun, jika kinerja karyawan rendah maka laba perusahaan akan menurun.

Tinggi rendahnya Kinerja karyawan disebabkan oleh beberapa faktor. Beberapa faktor tersebut antara lain *skill*, kepuasan kerja dan disiplin.

Skill merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk

periode waktu cukup lama (Wibowo 2012:325). Kinerja karyawan yang tinggi akan sulit didapatkan tanpa adanya dukungan dari *skill* karyawan.

Selain *skill* kepuasan kerja yang baik akan mendorong kinerja karyawan. Kepuasan kerja menurut Hasibuan (2012) adalah suatu keadaan diri seorang karyawan yang berkaitan dengan emosional yang ia punyai untuk menentukan senang atau tidaknya ia dengan pekerjaannya.

Karyawan yang puas dengan pekerjaannya tidak berfikir untuk keluar dari organisasi perusahaan dan fokus dalam bekerja. Sebaliknya, karyawan yang tidak puas terhadap pekerjaannya cenderung akan keluar dari perusahaan dan tidak fokus pada pekerjaannya sehingga akan menurunkan kinerja karyawan.

Menerapkan kedisiplinan dalam perusahaan merupakan hal yang paling urgen dalam meningkatkan kinerja karyawan. Akan tetapi dalam menerapkan hal tersebut dibutuhkan motivasi bagi karyawan sehingga dapat bekerja dengan kedisiplinan yang tinggi. Tingkat kedisiplinan dinilai dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan dan produktivitas perusahaan. Disinilah pemberian motivasi terhadap karyawan menemukan titik urgensinya, tanpa adanya motivasi, karyawan/anggota perusahaan akan sangat sulit meningkatkan kinerjanya. Motivasi kerap kali menjadi variable moderating antara kompensasi dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan/anggota.

Pentingnya *skill*, kepuasan kerja, dan disiplin karyawan juga dirasakan oleh CV Marga Sarana Abadi Surabaya. Manajemen CV Marga Sarana Abadi Surabaya selama ini sudah menjalankan strategi pengembangan *skill*, kepuasan kerja, dan disiplin karyawan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan. Namun, selama ini kinerja karyawan masih mengalami fluktuasi.

Dari latar belakang pemikiran inilah, penelitian ini hendak menelusuri kembali tentang pengaruh *skill*, kepuasan kerja, dan disiplin terhadap kinerja karyawan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah *skill* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan CV Marga Sarana Abadi Surabaya?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan CV Marga Sarana Abadi Surabaya?
3. Apakah disiplin berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan CV Marga Sarana Abadi Surabaya?
4. Apakah *skill*, kepuasan kerja, dan disiplin berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan CV Marga Sarana Abadi Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Mengacu pada rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Mengetahui pengaruh *skill* secara parsial terhadap kinerja karyawan CV Marga Sarana Abadi Surabaya .
2. Mengetahui pengaruh kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan CV Marga Sarana Abadi Surabaya.
3. Mengetahui pengaruh disiplin secara parsial terhadap kinerja karyawan CV Marga Sarana Abadi Surabaya
4. Mengetahui pengaruh *skill*, kepuasan kerja, dan disiplin secara simultan terhadap kinerja karyawan CV Marga Sarana Abadi Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini setidaknya-tidaknya ada dua manfaat yang dapat diperoleh yaitu:

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini bisa memberikan mafaat secara teoritis yaitu sebagai tambahan referensi tentang pengembangan *skill*, kepuasan kerja dan disiplin serta kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan.

2. Manfaat praktis

- a. Bagi Perusahaan, penelitian ini dapat menjadi sumbang saran dan pertimbangan guna meningkatkan kinerja karyawan.
- b. Bagi Kampus: Sebagai tambahan referensi untuk penelitian lanjutan tentang pengembangan *skill*, kepuasan kerja, dan disiplin karyawan dalam sebuah perusahaan
- c. Bagi Peneliti: tambahan pengalaman dan pengetahuan tentang penelitain lapangan khususnya yang berkaitan dengan tema yang diteliti.