

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam suatu sistem operasi perusahaan, potensi sumber daya Manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola Sumber daya manusia sebaik mungkin. Begitu juga untuk menghadapi persaingan saat ini, dengan keadaan seperti itu perusahaan harus mampu memiliki sumber daya Manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia merupakan aspek yang krusial untuk menunjang produktivitas sebuah perusahaan agar mampu bertahan di dalam ketatnya persaingan didunia bisnis saat ini.

Oleh karena itu, sebuah perusahaan harus mampu mengelola sumber daya Manusianya dengan baik agar dapat meningkatkan produktivitas di perusahaan tersebut. Perusahaan harus dapat memiliki produktivitas yang baik untuk memenuhi target perusahaan yang sudah ditetapkan. Kinerja karyawan yang baik dengan etos kerja yang tinggi akan membantu perusahaan untuk dapat memenuhi target perusahaan tersebut dan membantu perusahaan memperoleh keuntungan, sedangkan bila kinerja karyawan menurun dan buruk maka akan merugikan perusahaan tersebut.

Maka perusahaan harus dapat mengelola karyawan dengan baik agar kinerja karyawan dapat maksimal, tidak ada konflik antar karyawan, serta tercapainya kepuasan kerja karyawan Menurut Simamora (2002:21). Sumber daya manusia merupakan aset instansi/perusahaan yang paling unik, paling rentan, paling murni dan sukar untuk di prediksi. Suatu perusahaan dalam menjalankan aktifitasnya akan selalu berhadapan dengan

manusia sebagai sumber daya yang dinamis dan memiliki kemampuan untuk terus berkembang, dimana dengan berkembangnya manusia sebagai tenaga kerja tersebut akan mempengaruhi stabilitas dan kontinuitas perusahaan tersebut. Sumber daya manusia berperan dalam mengolah dan memanfaatkan sumber daya dan material sehingga menjadi produk.

Karena itu untuk meningkatkan kinerja, perlu diperhatikan agar sumber daya manusia dapat bekerja secara efisien dan menampilkan kinerja yang bisa memberi sumbangan terhadap produktifitas merupakan masalah mendasar dari berbagai konsep manajemen dan kepemimpinan. Salah satu faktor untuk meningkatkan kerja adalah disiplin kerja, motivasi kerja, dan kompetensi sumber daya manusia dalam bekerja. Pada dasarnya suatu perusahaan bukan saja mengharapkan pegawai mau dan mampu bekerja secara giat, tetapi bagaimana memiliki motivasi yang tinggi dan disiplin kerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Kemampuan, kecakapan dan keterampilan pegawai tidak ada artinya apabila tidak diikuti dengan motivasi yang tinggi dan kedisiplinan karyawan pada setiap pekerjaan.

Sumber daya manusia merupakan faktor yang dominan dalam mencapai tujuan perusahaan perlu mendapat perhatian secara khusus. Pimpinan unit kerja atau instansi memiliki kewajiban untuk selalu memotivasi agar meningkatkan kinerjanya, dengan demikian kerja sama dan saling memahami tugas dan fungsi dari setiap unit kerja dapat berjalan dengan baik. Setiap perusahaan dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia yang dikelola. Pengelolaan sumber daya tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi.

Dan karyawan merupakan aset utama perusahaan dan mempunyai peran yang strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana,

dan pengendali semua aktivitas perusahaan. Demi tercapainya tujuan perusahaan, karyawan memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin. Melihat pentingnya karyawan terhadap perusahaan, maka karyawan diperlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan perusahaan tercapai. Dengan motivasi kerja yang tinggi, disiplin kerja dan kompetensi dalam bekerja karyawan akan bekerja lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya.

Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Ada beberapa hal yang menyebabkan motivasi seseorang menjadi tinggi, diantaranya adalah gaji, prestasi, afiliasi, karier atau kekuasaan dan lain-lain. Peranan motivasi dalam menunjang pemenuhan kebutuhan berprestasi sangat besar, dengan keterangan lain motivasi mempunyai hubungan yang positif terhadap prestasi kerja yang lebih baik dan sebaliknya. Hal tersebut didasarkan pada suatu dugaan, bahwa seorang pegawai tidak selalu bekerja dengan latar belakang untuk mendapat gaji.

Dimana oleh Maslow diidentifikasi menjadi 5 (lima) jenjang kebutuhan manusia, yaitu seseorang akan berusaha untuk memenuhi jenjang yang lebih tinggi apabila jenjang yang lebih rendah sudah terpenuhi. Tidak dipungkiri bahwa seorang pegawai pada awalnya tertarik pada besarnya gaji maupun bonus yang ditawarkan, namun hal ini tidak akan berlangsung terus-menerus, karena pada suatu saat perhatian utamanya bukan lagi bertumpu pada besarnya gaji, melainkan *job content* yang ditanganinya, dengan demikian masalah gaji dan upah bergeser menjadi kebutuhan sekunder.

Usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai bukanlah pekerjaan yang mudah, karena kinerja pegawai dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya,

skill, lingkungan kerja dan motivasi pimpinan. Secara tegas kinerja pegawai yang paling dominan disebabkan oleh kesiapan mental seseorang untuk memacu diri dan prestasi guna memperoleh segala yang diharapkan dengan kata lain adalah kompetensi karyawan dalam bekerja. Dengan demikian unsur-unsur kepuasan merupakan rangsangan untuk memacu tumbuhnya niat seseorang untuk berprestasi.

Dan suatu kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Menurut Bangun (2012:4).

Menjalankan salah satu perusahaan milik negara dituntut untuk terus melakukan pembenahan di berbagai aspek terutama dibidang SDM. Dalam kaitannya dengan kinerja karyawan, hal tersebut tentunya harus segera dibenahi agar para pimpinan dan bawahan pada perusahaan dapat memberikan pelayanan yang prima kepada masyarakat secara lebih profesional. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah motivasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dalam suatu perusahaan swasta. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi perusahaan dalam memberikan motivasi kepada karyawan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul **"Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina Persero Surabaya"**.

Berdasarkan kegiatan pra survei yang dilakukan oleh penulis dengan menggunakan metode wawancara kepada HRD PT. Pertamina Persero Surabaya diperoleh informasi bahwa terdapat indikasi penurunan kinerja

karyawan PT. Pertamina Persero Surabaya pada tiga bulan terakhir di akhir tahun 2019 yaitu pada bulan Juli, Agustus, dan September. Kinerja karyawan dilihat mengalami penurunan yang terus meningkat dari bulan Juli hingga bulan September yang dibuktikan dengan tingkat komplain kepada PT. Pertamina Persero Surabaya yang tinggi pada bulan Oktober dan meningkat hingga ke bulan November. Indikasi penurunan kinerja karyawan juga dibuktikan dengan ketidaktepatan waktu penyelesaian pekerjaan oleh karyawan. Menurut pendapat dari HRD PT. Pertamina Persero Surabaya yang dimintai keterangan pada saat wawancara dilakukan pada tanggal 19 Juli 2019 mengatakan bahwa penurunan kinerja yang terjadi kepada karyawan PT. Pertamina Persero Surabaya terjadi karena kurangnya perhatian dari atasan kepada karyawan, disiplin kerja yang rendah dikarenakan tata tertib yang kurang tegas dalam implementasinya, motivasi kerja karyawan yang rendah dan kompetensi karyawan semakin menurun.

1.2 Rumusan Masalah

Dari penjelasan latar belakang di atas, yaitu tentang pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan kompetensi kerja, maka dapat mengidentifikasi permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Pertamina Persero Surabaya ?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Pertamina Persero Surabaya ?
3. Apakah kompetensi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Pertamina Persero Surabaya ?

1.3 Tujuan Penelitian

Suatu penelitian dilakukan tentunya memiliki beberapa tujuan. Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina Persero Surabaya.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina Persero Surabaya.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina Persero Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Dari pembahasan rumusan masalah diatas diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut :

1.4.1 Manfaat Akademis

1. Menambah pengetahuan tentang pengaruh kedisiplinan dalam kerja, motivasi dalam bekerja, dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan dalam meningkatkan kualitas kerja didalam perusahaan.
2. Dengan adanya penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi mengenai pentingnya kedisiplinan dalam kerja, motivasi dalam bekerja, dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan dalam meningkatkan kualitas kerja didalam perusahaan.
3. Dalam penelitian ini Diharapkan laporan ini dapat dijadikan sebagai salah satu bahan referensi dalam pembuatan laporan-laporan selanjutnya.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Diharapkan dapat menjadi wawasan pengetahuan bagi penulis pada khususnya dan masyarakat pada umumnya, serta dapat menjadi bahan acuan bagi karyawan ataupun semua orang yang terlibat dengan kinerja didalam perusahaan, bagaimana pentingnya kedisiplinan dalam kerja, motivasi dalam bekerja, dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan dalam meningkatkan kualitas kerja didalam perusahaan.
2. Bagi perusahaan terkait, hasil laporan ini diharapkan memberikan masukan agar dapat mengambil langkah dan keputusan guna melakukan persiapan dan perbaikan demi kemajuan perusahaan tersebut serta memberikan gambaran dan harapan yang baik terhadap perusahaan tersebut.