

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat vital bagi instansi karena berperan untuk menentukan saran dan operasional perusahaan dalam hal permodalan, teknik dan peralatan. setiap perusahaan bisnis perusahaan ingin mempunyai karyawan yang bersertifikat dan kuat untuk memutar roda perusahaan komersial mereka.

Kinerja umumnya merupakan hasil akhir terakhir dari karyawan yang dapat diselesaikan melalui penggunaan seseorang atau badan usaha dalam suatu instansi atau perusahaan pengusaha industri sesuai peruntukan tanggung jawabnya masing-masing. kinerja keseluruhan pegawai tersebut dapat menentukan keberhasilan agensi korporasi. kinerja normal keseluruhan orang secara keseluruhan didasarkan pada seberapa besar antusiasme karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab dan tanggung jawab mereka. moral pekerja yang tidak moderat perlu menghasilkan kesenangan maksimal dari kinerja sehari-hari, sehingga organisasi ekonomi perusahaan dapat memperoleh prestasi mereka. Semangat kerja yang rendah juga dapat berdampak pada rendahnya kinerja manusia secara umum, sehingga dapat mencegah pengusaha mencapai tujuan mereka.

Jika moral rendah, peluang partisipasi dapat dibatasi pada Jobdes nya saja. Sebaliknya, semangat yang berlebihan menunjukkan bahwa individu itu akan berpartisipasi dengan antusias. personel dengan semangat biasanya luar biasa, kooperatif, dan mendukung pekerjaan mereka. Semangat kerja karyawan dibuktikan melalui contoh pekerjaan pekerja dalam menyelesaikan tanggung jawab dan tugasnya.

Karyawan yang memiliki semangat kerja dapat menangani tanggung jawab atas pekerjaan mereka, dan mampu menangani masalah yang terkait dengan bisnis mereka. Personil yang memiliki moral memiliki ciri-ciri bekerja dengan baik, mengerjakan tugas tepat waktu, interaksi yang sangat dinamis, partisipasi yang tidak moderat, dan mampu melukis bersama dengan atasan. Semangat rendah ditandai melalui penggunaan tablet kecemasan, ketidakhadiran, keterlambatan, ketidakdisiplinan, dan penurunan konsekuensi kinerja. Karyawan yang memiliki semangat kerja yang buruk dapat mengerjakan pekerjaan lebih cepat, kesalahan dapat dikurangi, ketidakhadiran dapat diminimalkan, kasus pengadilan dapat dicegah, dan penurunan umum dalam kinerja keseluruhan biasa dari personel reguler dapat ditekan. Kondisi seperti ini akan menjadi berkah tersendiri bagi para pemasar.

Kompetensi adalah kemampuan untuk melakukan atau melakukan kewajiban atau tanggung jawab yang mungkin sebenarnya didasarkan pada keterampilan dan data dan didukung melalui pendefinisian sikap yang diperlukan melalui usaha. Boyatzis (dalam Donni Priansa, 2017) mengungkapkan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan yang dimiliki dengan bantuan pegawai, yang pelaksanaannya sesuai dengan tuntutan teknis dan sesuai dengan ketepatan organisasi, yang pada akhirnya akan memberikan dampak yang bermanfaat.

Kompetensi juga menunjukkan kecenderungan pemahaman dan kemampuan yang dimiliki atau disukai dengan bantuan cara masing-masing karakter yang memotivasi mereka jika ingin melaksanakan kewajiban dan tanggung jawabnya dengan benar dan meningkatkan standar kualitas pekerjaan mereka. Oleh karena itu, kompetensi menjadi sangat penting

dalam sebuah perusahaan bisnis komersial untuk menciptakan semangat kerja yang tinggi bagi karyawan.

Konsisten dengan George Klemp (dalam Emron et al., 2017) kompetensi adalah sifat yang mendasari seseorang yang konsisten dalam pekerjaan yang kuat dan peningkatan kinerja secara keseluruhan. pada dasarnya setiap pegawai memiliki sifat atau memiliki seseorang terutama terutama yang didasarkan sepenuhnya pada keterampilan yang perlu dikuasai. Dan terlebih lagi harus melalui jenjang dan metode agar keterampilan yang dimiliki dapat menumbuhkan semangat kerja pekerja.

Sama halnya dengan kompetensi, disiplin ingin dicapai dengan bantuan setiap pekerja perusahaan sehingga semua kebijakan perusahaan dapat diselesaikan dengan baik oleh setiap karyawan. Menurut Hasibuan (2016) disiplin merupakan jalan yang paling kritis untuk karakteristik pengelolaan sumber daya manusia yang bermanfaat, karena sebenarnya semakin tinggi masalah pekerja, semakin tinggi standar keseluruhan kinerja yang dapat dilakukan. tanpa bidang yang tepat, sangat sulit bagi grup untuk mendapatkan hasil. masalahnya adalah minat dan kemauan seseorang untuk mematuhi semua rekomendasi dari perusahaan bisnis. Kesiapan adalah pola pikir seseorang yang secara sukarela mematuhi semua perintah dan mengetahui teknik tanggung jawab dan tugasnya. Kesiapan adalah pola pikir, perilaku, dan tindakan seseorang sesuai dengan pedoman organisasi, baik tertulis maupun tidak. Jadi, dia akan mematuhi atau menjalankan semua kewajibannya dengan baik, bukan tanpa paksaan.

Semangat karyawan akan semakin meningkatkan perusahaan bisnis jika keinginan karyawan dipenuhi dengan baik. Oleh karena itu, pembayaran juga perlu dipertimbangkan dengan aset yang bermanfaat dari manajemen pengusaha untuk memperoleh sumber daya manusia yang brilian seperti

yang diharapkan melalui penggunaan organisasi. kemudahan barang manusia dapat terpenuhi jika kompensasi dan lokasi karya seni sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja inkonvensional dapat diciptakan dengan sempurna. penggantian merupakan salah satu variabel yang mempengaruhi kinerja umum keseluruhan karyawan, sehingga kelompok ingin menggunakan alat pengganti melalui pemikiran tentang kegiatan bisnis perusahaan dan kegiatan personil. Dengan mawadahi aktivitas para karyawan tersebut akan menciptakan kesenangan bagi mereka yang pada gilirannya akan memicu motivasi untuk bekerja secara produktif dan benar. Panjang kompensasi itu sendiri diartikan sebagai suatu bentuk pengembalian uang, penawaran nyata dan keuntungan yang diperoleh melalui karyawan dalam korporasi. Dalam contoh ini, pembayaran kembali adalah salah satu imbalan yang terkait dengan uang, bersama-sama dengan: promosi dan bonus.

Instansi perlu memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi dan dapat diandalkan melalui perusahaan, instansi ingin memberikan sanksi yang lebih kepada pegawai yang melalaikan kewajibannya, setiap manajer perlu mengingatkan pegawai agar tepat waktu, pimpinan perlu mengingatkan pegawai untuk memberikan hadiah waktu sesuai dengan jadwal sehingga pekerjaan sekitarnya dapat terus diselesaikan dengan baik oleh setiap pekerja perusahaan. pengamatan yang dilakukan oleh Widani (2018) menunjukkan bahwa pembayaran parsial berdampak pada kinerja.

Disiplin yang diinginkan menunjukkan kesenangan seseorang dalam melakukan tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong disiplin, semangat, dan persepsi karya seni dalam kebutuhan korporasi atau organisasi, karyawan dan masyarakat (Hasibuan, 2016). Masalah ini perlu

ditegakkan dalam sebuah organisasi karena pada kenyataannya tanpa pengawasan yang tepat dari orang-orang akan jauh lebih sulit untuk menarik target. Kebulatan suara merupakan kesulitan krusial untuk memenuhi perusahaan bisnis untuk mendapatkan korporasi keinginannya.

Kebijakan Ketenagakerjaan di PT. Unilever Indonesia Surabaya, telah diatur dalam kebijakan internal perusahaan, masing-masing sebagai pedoman kerja, SOP, kode etik, dan petunjuk terkait. Dengan kompetensi yang dimiliki dengan sumber daya yang bermanfaat dari setiap karyawan pemberi kerja, manfaat yang diperoleh, dan kondisi untuk berkarya seni, diharapkan mereka mampu menghadapi semangat para personel yang saat ini sedang bergejolak. Begitu juga dengan semangat kerja yang berlebihan, terarah, mampu mengarahkan secara optimal mimpi-mimpi operasional perusahaan industri wirausahawan.

Berdasarkan uraian di atas, maka penelitian ini berjudul **"Pengaruh Disiplin, Kompensasi dan Kompetensi terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT Unilever Indonesia Surabaya"**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Rumusan masalah yang akan disebutkan dalam pandangan ini dapat didefinisikan sebagai berikut :

1. Apakah disiplin berpengaruh pada semangat kerja karyawan Di PT Unilever Indonesia Surabaya?
2. Apakah kompensasi berpengaruh pada semangat kerja pekerja Di PT Unilever Indonesia Surabaya?
3. Apakah kompetensi berpengaruh pada disiplin pekerja Di PT Unilever Indonesia Surabaya?

4. Apakah disiplin, kompensasi dan Kompetensi secara bersama-sama berpengaruh terhadap Semangat Kerja Karyawan di PT Unilever Indonesia Surabaya?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini didefinisikan sebagai berikut, berdasarkan sejarah dan komponen kompleksitas yang dijelaskan di atas:

1. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin terhadap semangat kerja karyawan pada PT Unilever Indonesia Surabaya.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap semangat kerja karyawan pada PT Unilever Indonesia Surabaya.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap semangat kerja karyawan pada PT Unilever Indonesia Surabaya.
4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin, kompensasi dan kompetensi secara kolektif terhadap semangat pekerja di PT Unilever Indonesia Surabaya.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian ini terutama berdasarkan latar belakang, rumusan masalah dan tujuan penelitian di atas, akan diuraikan ke dalam beberapa unsur sebagai berikut :

#### **1. Aspek Akademis**

Untuk bidang akademik sangat diharapkan hasil kajian ini dapat dimanfaatkan oleh mahasiswa khususnya mahasiswa STIE Mahardhika Surabaya, dimana hasil kajian ini dapat dijadikan sebagai tambahan khasanah koleksi penelitian sebelumnya di perpustakaan STIE Mahardhika Surabaya.

#### **2. Aspek Perkembangan Ilmu Pengetahuan**

Untuk aspek perkembangan teknologi, hasil kajian ini dapat digunakan untuk menambah pengetahuan mahasiswa terkait dengan publikasi yang telah diambil dalam perkuliahan tentang pengendalian sumber daya manusia. agar penelitian ini dapat dimanfaatkan untuk bahan tambahan untuk materi Sumber Daya Manusia yang sebenarnya di daerah tersebut.

### **3. Aspek Praktis**

Untuk aspek praktis, khususnya manajemen perusahaan PT. Unilever Indonesia Surabaya, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan tambahan agar karyawan dapat meningkatkan semangat kerja agar kinerja dan pemenuhan pekerja secara keseluruhan dapat terus ditingkatkan.