

BAB1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Era globalisasi merupakan salah satu faktor pendorong yang memicu sebuah perubahan. Setiap organisasi baik lembaga publik maupun lembaga bisnis dituntut untuk mampu melakukan dinamika perubahan sebagai salah satu strategi untuk dapat beradaptasi dengan lingkungan agar organisasi dapat bertahan dan *sustainable*. Tantangan dan perubahan dan lingkungan mendorong agar organisasi selalu berusaha menjadi efektif dan efisien. Salah satu faktor penting yang mempengaruhi efektifitas organisasi adalah sumber daya manusia yang sering disebut *human capital*. Apabila pengelolaan sumber daya manusia ini dapat dilakukan dengan baik dan tepat, niscaya akan tercipta sumber daya manusia yang berkualitas dan *solid* dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Dalam menghadapi dunia usaha yang semakin kompetitif, organisasi membutuhkan karyawan yang memiliki kinerja yang melebihi deskripsi pekerjaan atau kewajiban formal mereka sebagai sumber vital dari efektifitas organisasi. Organisasi pada umumnya percaya bahwa untuk mencapai keunggulan harus mengusahakan kinerja individual yang setinggi-tingginya karena pada dasarnya kinerja individual mempengaruhi kinerja team atau kelompok kerja dan akhirnya mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.

Menurut (Lukar et al., 2020) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas -yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Menurut (Larasati, 2018) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, 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 (Simanjuntak, 2020) untuk mendapatkan kinerja yang baik dan hasil kerja yang meningkat di suatu organisasi kerja, pegawai harus memenuhi persyaratan atau memiliki diantaranya keahlian dan kemampuan dasar, yaitu sekelompok kemampuan, yang meliputi kemampuan komunikasi, kemampuan teknik, kemampuan konseptual, serta kualitas pribadi yang meliputi mental, fisik, emosi, watak sosial, sikap, komitmen, integritas, kesadaran, serta perilaku yang baik, dan kemampuan administrasi meliputi kemampuan menganalisis persoalan, memberi pertimbangan, pendapat, keputusan, mengatur sumber daya, dan berbagai macam kegiatan, lapang dada, sabar, berpartisipasi aktif dalam berbagai aktivitas.

Menurut (Simanjuntak, 2020) Apabila motivasi untuk melaksanakan pekerjaan tinggi, diharapkan hasil kinerja akan maksimal. Sebaliknya apabila motivasi kerja rendah, maka kinerja yang dihasilkan tidak akan optimal. Dari hasil survei penelitian di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Polonia ditemukan bahwa motivasi pegawai bekerja masih belum optimal, hal ini dapat disebabkan karena target pajak yang belum tercapai dan kreativitas untuk memberikan pelayanan yang optimal kepada wajib pajak masih perlu peningkatan.

Menurut (Suhardi, 2019) mengatakan motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang karyawan yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku.

Menurut (Utomo, 2019) menyatakan bahwa motivasi merupakan dampak dari interaksi seseorang dengan situasi yang dihadapinya.

Menurut (Eko Rakhmatullah et al., 2018). bahwa kompetensi merupakan faktor mendasar yang dimiliki seseorang yang mempunyai kemampuan lebih, yang membuatnya berbeda dengan seseorang yang mempunyai kemampuan rata-rata atau biasa saja. Faktor kompetensi pegawai yang meliputi kesesuaian pengetahuan dan ketrampilan dalam pelaksanaan tugas akan memberikan dampak pada kinerja pegawai sebagai perwujudan prestasinya. Semakin tinggi kesesuaian kompetensi seseorang dalam bidang tugasnya akan semakin tinggi tingkat kinerja pegawai. Lebih lanjut dapat dinyatakan bahwa semakin pegawai memiliki kesesuaian kompetensi, maka akan semakin tinggi tingkat kinerja pegawai atau prestasi kerja seseorang.

Menurut (Ratu et al., 2020) menerangkan bahwa kompetensi adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap atau dapat memprediksi kinerja yang sangat baik. Dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah kemampuan dalam kerja dengan mengintegrasikan pengetahuan, keterampilan, kemampuan serta nilai-nilai pribadi berdasarkan pengalaman dan pembelajaran dalam rangka pelaksanaan tugasnya secara professional, efektif dan efisien.

Menurut (Lukar et al., 2020) Kompetensi adalah faktor mendasar yang dimiliki seseorang yang mempunyai kemampuan lebih, yang membuatnya berbeda dengan seseorang yang mempunyai kemampuan rata-rata atau biasa saja

Menurut (Mudayana & Suryoko, 2016)Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan dan pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting sebagai unggulan bidang tersebut.

Menurut (Aprikristanti et al., 2020)kompetensi adalah kemampuan atausegaladaya, kesanggupan, kekuatan, kecakapan dan keterampilan teknis maupunsosial yang dianggap melebihi dari kesanggupan anggota biasa.

Menurut (Claudia et al., 2020)disiplin kerja adalah sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja, proses ini melibatkan manajer dalam mengidentifikasi masalah-maslaah kinerja para karyawan.

Menurut (Larasati, 2018)menjelaskan bahwa disiplin berasal dari bahasa latin *disciplina* yang berarti latihan kesopanan dan latihan kerohanian serta latihan pengembangan tabiat.

Menurut (Tyas & Sunuharyo, 2018)Disiplin kerja sebagai pelaksanaan manajemen untuk mempertahankan pedoman-pedoman organisasi.

Menurut (Salahuddin, 2019)mengemukakan bahwa disiplin adalah suatu keadaan tertib dimana orang-orang tergabung dalam satu sistim tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan senang hati.

Menurut (Prov & Correspondence, 2020)menyatakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut (Suryanto, 2019) bahwa disiplin yang baik menunjukkan bahwa seseorang memiliki tanggung jawab, seseorang yang mendorong semangat kerja, dan terwujudnya tujuan. Semakin rendah kedisiplinan seseorang diikuti dengan semakin rendah tanggung jawab seseorang terhadap pekerjaannya.

Dalam hal kinerja karyawan terdapat faktor-faktor yang sudah dijelaskan di atas yaitu kompetensi karyawan dan disiplin kerja. kompetensi dan disiplin yang diberikan dapat mempengaruhi Motivasi kerja karyawan tersebut. faktor-faktor tersebut akan diteliti pada salah satu perusahaan yaitu CV. Metraco Padang, perusahaan yang bergerak dibidang penjualan bahan pangan memberikan layanan purna jual dari merek-merek terkenal seperti Indomie, popmie, minyak goreng dan bahan pangan lain nya. Faktor lain yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan CV. Metraco Padang adalah kompetensi karyawan, kompetensi bagi karyawan sangat penting bagi perusahaan. kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan Alasan yang menjadi dasar dalam penelitian ini adalah bahwa Sumber Daya Manusia menduduki peran yang cukup penting di dalam suatu perusahaan. dengan adanya motivasi kerja dan disiplin kerja diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan CV. Metraco Padang. Dengan adanya kinerja karyawan yang tinggi dari karyawan maka akan terjadi peningkatan kinerja karyawan pada CV. Metraco Padang, sehingga akan meningkatkan kualitas perusahaan menjadi lebih baik. hal ini akan menjadi tugas CV. Metraco Padang untuk lebih meningkatkan faktor kompetensi karyawan dan disiplin kerja yang lebih, sehingga dapat membuat karyawan memiliki semangat

kerja yang tinggi dan ulet dalam bekerja serta akan memberikan kontribusi yang positif terhadap perusahaan.

Tabel 1.1

DATA HASIL KERJA CV.METRACO KOTA PADANG (2019)

BULAN	BARANG YANG TERDISTRIBUSI	REALISASI	PERSENTASE %
JANUARI	1.500 DUS	1.024 DUS	68%
FEBRUARI	1.500 DUS	1.067 DUS	71%
MARET	1.500 DUS	965 DUS	64%
APRIL	1.500 DUS	1.112DUS	74%
MEI	1.500 DUS	1.002 DUS	67%
JUNI	1.500 DUS	1.126DUS	75%
JULI	1.500 DUS	977 DUS	65%
AGUSTUS	1.500 DUS	1.150 DUS	77%
SEPTEMBER	1.500 DUS	986DUS	66%
OKTOBER	1.500 DUS	1.250 DUS	83%
NOVEMBER	1.500 DUS	1037 DUS	69%

Sumber : CV.METRACO Kota Padang

Berdasarkan dari tabel 1.1 Hasil kerja pada bulan januari 2019 hingga November 2019 dapat dilihat barang yang harusnya terdistribusi 1.500 dus. namun pada tiap bulan berdasarkan data hasil kerja menunjukkan peningkatan dan penurunan yang berbeda setiap bulannya.

- A. Pada bulan Januari target 1.500 Dus dan realisasi 1.024 serta persentase 68%
- B. Pada bulan Februari target 1.500 Dus dan realisasi 1.067 serta persentase 71%
- C. Pada bulan Maret target 1.500 Dus dan realisasi 965 serta persentase 64%
- D. Pada bulan April target 1.500 Dus dan realisasi 1.112 serta persentase 74%
- E. Pada bulan Mei target 1.500 Dus dan realisasi 1.002 serta persentase 67%

- F. Pada bulan Juni target 1.500 Dus dan realisasi 1.126 serta persentase 75%
- G. Pada bulan Juli target 1.500 Dus dan realisasi 977 serta persentase 65%
- H. Pada bulan Agustus target 1.500 Dus dan realisasi 1.150 serta persentase 77%
- I. Pada bulan September target 1.500 Dus dan realisasi 986 serta persentase 66%
- J. Pada bulan Oktober target 1.500 Dus dan realisasi 1.250 serta persentase 83%
- K. Pada bulan November target 1.500 Dus dan realisasi 1.037 serta persentase 69%

Dari data tersebut kinerja karyawan tidak optimal disinyalirkan disebabkan oleh kompetensi karyawan yang kurang penerapannya dalam bekerja serta tidak baiknya motivasi kerja didalam organisasi perusahaan tersebut sehingga menghambat kinerja karyawan dalam mencapai target realisasi. Hal lain bisa disebabkan karena kompetensi karyawan yang tidak terlalu baik sehingga kinerja karyawan di perusahaan tidak terlalu baik. Oleh karena itu perlu berbagai macam pengawasan dan pemantauan secara berkala dari seorang pimpinan. Sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh **(Mudayana & Suryoko, 2016)** Melakukan penelitian dengan judul “pengaruh kompetensi karyawan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT. Krakatau Bandar Samudera” Berdasarkan hasil penelitian ini dengan judul pengaruh kompetensi karyawan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT. Krakatau Bandar Samudera, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh kompetensi karyawan terhadap motivasi kerja PT. Krakatau Bandar Samudera.

2. Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja PT. Krakatau Bandar Samudera.
3. Tidak terdapat pengaruh kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan
4. Tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

(**Lukar et al., 2020**)Melakukan hasil penelitian dengan judul “Pengaruh Kopetensi Kerja Kecedarsan Emosial Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kator Perum Bulog Divre Sulut Dan Gorontalo” Hasil Penelitian dan hipotesis menunjukkan bahwa variabel kompetensi kerja dan kecerdasan emosional tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan variabel keterlibatan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Perum Bulog Divre Sulut dan Gorontalo.

(**Larasati, 2018**)Melakukan hasil penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan(Studi pada Pt Infomedia Solusi HumanikaBandung Divisi *Inbound Call Center*)” Hasil uji regresi menunjukan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan PT Infomedia Solusi Humanika Bandung Divisi Inbound Call Center. Disiplin kerja berpengaruh sebesar 44,50% terhadap kinerja karyawan PT Infomedia Solusi Humanika Bandung Divisi Inbound Call Center, sisanya yaitu sebesar 55,50% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

(**Suryanto, 2019**)Melakukan hasil penelitian dengan judul Pengaruh Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Kementerian Agama

Kota Bukittinggi dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderating Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan temuan yang ada pada bab sebelumnya tentang “Pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja pada Kantor Kementerian Agama Kota Bukittinggi dengan motivasi kerja sebagai variabel moderating” dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja para Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Bukittinggi, kemudian variabel kepemimpinan juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja para Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Bukittinggi, hipotesa yang ketiga kepemimpinan tidak dapat di moderasi oleh variabel motivasi kerja terhadap disiplin kerja para Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Bukittinggi dan yang terakhir motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja para Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Bukittinggi.

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan di atas, Maka dari itu penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan komunikasi sebagai perantara dalam suatu organisasi CV.METRACO Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi organisasi dalam memberikan motivasi kepada karyawan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Berdasarkan uraian latar belakang tersebut di atas, maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompetensi Karyawan Dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada CV.METRACO Kota Padang”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang masalah diatas dapat dirumuskan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja dengan pengalaman kerja karyawan sebagai variabel intervening pada CV.metraco Padang sebagai berikut:

1. Disiplin kerja karyawan masih rendah, baik kedatangan bekerja maupun kepulangan bekerja.
2. Motivasi Karyawan yang masih rendah serta kurangnya dorongan dalam menyelesaikan pekerjaan dalam tepat waktu
3. Pengalaman kerja yang kurang kondusif, karena lokasi kerja jauh dari tempat tinggal karyawan.
4. Masih ada karyawan baru yang minim pengalaman dalam bekerja.
5. Masih ada karyawan yang kurang memiliki kedisiplinan yang tinggi.
6. Kurangnya pengawasan yang dilakukan pimpinan terhadap karyawan Cv. Metraco Padang.
7. Banyaknya ditemukan karyawan yang tidak menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu.
8. Pemberian tugas yang terlalu berat dan kurang relevan dengan kemampuan yang dimiliki karyawan Cv.Metraco Padang.
9. Kurang Kedisiplinan karyawan saat bekerja pada Cv. Metraco Padang
10. Kurangnya apresiasi perusahaan terhadap karyawan yang melakukan kontribusi lebih kepada Cv. Metraco Padang.

1.3 Batasan Masalah

Agar terfokus dan terarahnya penelitian ini penulis hanya membatasi permasalahan pada hal-hal yang berkenaan dengan Kompetensi Karyawan (X1), dan Disiplin Kerja (X2), sebagai variabel bebas terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel terikat dengan Motivasi Kerja (Z) sebagai variabel intervening pada Cv. Metraco Padang

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah diatas, maka penulis dapat merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh Kompetensi Karyawan terhadap Motivasi Kerja pada CV. Metraco Padang?
2. Bagaimana pengaruh Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja pada CV. Metraco Padang?
3. Bagaimana pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Metraco Padang?
4. Bagaimana pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Metraco Padang?
5. Bagaimana pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Metraco Padang?
6. Bagaimana pengaruh Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja sebagai variable intervening pada CV. Metraco Padang?

7. Bagaimana pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan melalui Motivasi Kerja sebagai variable intervening pada CV. Metraco Padang?

1.5 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan Rumusan masalah penelitian bertujuan untuk menemukan bukti empiris atas hal-hal sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi Terhadap Motivasi Kerja pada CV. Metraco Padang.
2. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin kerja Terhadap Motivasi Kerja pada CV. Metraco Padang.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Metraco Padang.
4. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Metraco Padang.
5. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Metraco Padang.
6. Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja karyawan melalui Motivasi Kerja sebagai variable intervening CV. Metraco Padang.
7. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Motivasi kerja melalui Motivasi Kerja sebagai variable intervening CV. Metraco Padang.

1.6 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah dalam dunia kerja sesungguhnya.

2. Bagi Perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan dalam mengelola SDM beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek SDM secara baik.

3. Bagi akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat melengkapi bahan penelitian selanjutnya dalam menambah penelitian akademik sehingga berguna untuk pengembangan ilmu, khususnya dibidang manajemen sumber daya manusia

4. Bagi Pembaca

Diharapkan dapat bermanfaat bagi yang membaca khususnya bagi yang sedang melakukan penelitian. Penelitian ini bisa menjadi dasar atau referensi untuk penelitian selanjutnya dan juga dapat menambah pustaka bagi mereka yang mempunyai minat mendalami pengetahuan dalam bidang Sumber Daya Manusia.