BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manusia merupakan makhluk sosial yang terus berkembang. Perlu disadari bahwa pada kehidupan ini manusia akan terus mengalami perubahan untuk bertahan hidup. Sebagai salah satu upaya untuk terus bertahan hidup manusia harus mempunyai pekerjaan untuk menghidupi segala kebutuhan yang diperlukan manusia.

Pekerjaan merupakan salah satu kewajiban yang harus dijalani manusia. Manusia dituntut dalam peranannya untuk memanfaatkan sumber daya alam untuk membangun tatanan kehidupan yang akan dijalaninya. Pada hakikatnya manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan tertentu meruakan bentuk dari Sumber Daya Manusia.

Sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam suatu perusahaan. Masing-masing jenis pekerjaan memiliki persyaratan dan kompetensi khusus untuk dilaksanakan secara efisien. Sebagai salah satu faktor yang sangat penting untuk meningkatkan efisien dan efektifitas perusahaan atau organisasi, hal ini membuat perlunya ilmu dalam mengatur sumber daya manusia. Mangkunegara (2013:2) berpendapat manajemen sumber daya manusia ialah suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada padaindividu (pegawai), pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal didalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai.

Untuk mengaplikasikan manajemen sumber daya manusia diperlukan karyawan yang berkompeten. Semakin berkembangnya industri teknologi saat ini menjadi tuntutan untuk meningkatkan pula penyesuaian standar kompetensi kerja. Dalam undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, Kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Selain diperlukan karyawan yang berkompeten, masalah yang juga sangat penting ialah kedisiplinan karyawan dalam bekerja. Tanpa kedisiplinan yang baik, sulitbagi organisasi maupun instansi untuk mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan ialah kesadaran dan kesediaan seseorang mematuhi semua peraturan organisasi yang dibuat oleh manajemen yang mengingat anggota organisasi agar dapat dijalankan semua karyawan baik dengan kesadaran sendiri maupun dengan paksaan. Kedisiplinan adalah fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya (Hasibuan, 2016:193).

Selain kompetensi dan kedisiplinan, maka motivasi juga dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Motivasi memiliki peran cukup penting, sebab dengan motivasi yang diberikan diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas yang tinggi. Dengan kata lain motivasi kerja juga berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di suatu perusahaan. Motivasi kerja dibutuhkan agar produktivitas kerja karayawan lebih maksimal dan hasil yang diproduksi mampu bersaing dengan perusahaan

lainnya. Tanpa adanya motivasi kerja, karyawan atau pekerja suatu perusahaan tidak dapat beroperasi secara maksimal. Pemberian motivasi kepada karyawan agar mereka bekerja giat berdasarkan kebutuhan mereka secara memuaskan, yakni kebutuhan akanupah yang cukup bagi keperluan hidup keluarganya sehari-hari, kebahagiaan keluarganya, kemajuan diri sendiri, dan lain sebagainya. Dengan adanya motivasi maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Karyawan akan lebih semangat lagi dalam bekerja sehingga mampu mencapai tujuan perusahaan, yaitu meningkatkan keuntungan perusahaan.

Perusahaan selalu berupaya mengelola manajemen sumber daya manusia dengan berbagai cara yang professional. Untuk meningkatkan kualitas perusahaan salah satunya pada produktivitas karyawan. Dimana hal ini menunjukkan kemampuan bersaing dan sebagai ukuran pencapaian tujuan bagi perusahaan. Di suatu perusahaan produktivitas tenaga kerja sangat dipengaruhi oleh usaha, program dan sistem manajemen. Produktivitas merupakan suatu cara untuk mendeteksi kemajuan suatu perusahaan, dengan membandingkan jumlah produksi sebagai keluaran (output) dengan jumlah tenaga kerja sebagai masukan atau input. Menurut Sinungan (2014: 17) secara umum produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil yang nyata maupun fisik (barang dan jasa) dengan masukan yang sebenarnya.

Banyak perusahaan yang bersaing dalam meningkatkan dan memenuhi produktifitas kerja sebagai upaya terciptanya perusahaan atau organisasi yang mampu menghasilkan produk dalam waktu yang singkat

sesuai dengan tujuan perusahaan. Salah satunya PT. Syafi'ie Nasional Utama Surabaya. Perusahaan tersebut berkepentingan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawannya. Dengan meningkatkan kompetensi karyawan diharapkan dapat meningkatkan diharapkan pencapaian kinerja karyawan berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan. Selain itu apabila ada kesesuaian antara kebutuhan individu dan kebutuhan organisasi diharapkan dapat menunjang produktivitas kerja. Diharapkan dengan meningkatkan kompetensi, kedisipilan dan motivasi karyawan dapat meningkat produktivitas perusahaan. perusahaan dapat mencapai tujuan yang ingin digapai perusahaan.

Penelitian terhadap produktivitas kerja karyawan telah dilakukan oleh Andi Oh & Eci Novita (2016), Tiurma Arta Uli (2017) dan Atika Prianti (2018) yang membuktikan bahwa kompetensi, kedisiplinan dan motivasi memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal membuktikan bahwa tersebut secara menyeluruh kompetensi, kedisiplinan dan motovasi telah dilaksanakan dan dijalankan sesuai dengan faktor-faktor produktivitas kerja. Oleh sebab itu, penelitian ini ingin meneliti lebih dalam terkait kompetensi kerja, kedisiplinan dan motivasi karyawan. Tujuan dari penelitian ini agar mengetahui pengaruh dari variabel kompetensi, kedisiplinan dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan. Sehingga dapat diusulkan sebuah langkah prioritas untuk mengembangkan kompetensi, kedisiplinan dan motivasi dalam rangka peningkatan produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Kompetensi, Kedisiplinan dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT Syafi'ie Nasional Utama Surabaya".

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

- Apakah terdapat pengaruh kompetensi terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Syafi'ie Nasional Utama Surabaya?
- 2. Apakah terdapat pengaruh kedisiplinan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Syafi'ie Nasional Utama Surabaya?
- 3. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Syafi'ie Nasional Utama Surabaya?
- 4. Apakah terdapat pengaruh kompetensi, kedisiplinan dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Syafi'ie Nasional Utama Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Untuk penelitian ini, peneliti membagi dua tujuan yang diantaranya sebagai berikut:

- 1. Tujuan Umum
 - a. Sebagai Sebagai salah satu perwujudan dari Tri Dharma Perguruan Tinggi dan untuk menerapkan ilmu pengetahuan atau teori yang didapatkan serta untuk memperoleh pengalaman praktis dalam penelitian.

 b. Untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan studi pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas PGRI Adi Buana Surabaya.

2. Tujuan Khusus

- a. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Syafi'ie Nasional Utama Surabaya.
- b. Untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Syafi'ie Nasional Utama Surabaya.
- c. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Syafi'ie Nasional Utama Surabaya.
- d. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi, kedisiplinan dan motivasi secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Syafi'ie Nasional Utama Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Terdapat beberapa manfaat yang peneliti harapkan dari hasil penelitian ini, diantaranya sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

- Sebagai sarana dalam menerapkan teori yang didapatkan selama masa perkuliahan dengan praktek yang terjadi dilapangan.
- b. Untuk menambah wawasan khususnya yang berkaitan tentang kompetensi, kedisiplinanm motivasi dan produktivitas kerja.

2. Bagi Perusahaan

Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat dijadikan bahan acuan dan koreksi untuk memperbaiki diri dalam menerapkan kebijakan-kebijakan yang berhubungan langsung dengan karyawan dalam peningkatan produktivitas kinerja karyawan.

3. Pagi Pihak Lain

- a. Diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi dan lebih dikembangkan bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian yang sama.
- b. Diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan acuan, wawasan dan pandangan bagi para investor yang ingin mencari perusahaan.