

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Hadirnya Revolusi Industri Keempat (4.0) akan membawa banyak perubahan pada berbagai aspek kehidupan manusia, dengan dampak dan akibat yang beragam. Salah satunya adalah ketakutan bahwa sumber energi manusia akan menjadi kurang penting karena digantikan oleh mesin dan robot. Dengan itu menurut Marlina & Wiryawan (2019) sumber energi manusia selaku kekuatan utama buat dapat menjadikan sesuatu organisasi jadi lebih tumbuh. Tiap karyawan industri dituntut buat bekerja secara efisien serta efektif dan memiliki mutu serta kuantitas pekerjaan yang terus menjadi baik. Sumber energi manusia ialah asset yang sangat berharga untuk pertumbuhan industri bersamaan masuknya masa globalisasi serta kemajuan teknologi dikala ini.

Menurut Hasibuan (2019: 10), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu mengelola hubungan dan peran karyawan agar dapat berkontribusi secara efektif dan efisien terhadap pencapaian tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Tetapi terdapat pula yang berkomentar kalau revolusi industri tidak hendak kurangi tenaga kerja tetapi malah kebalikannya, dengan persiapan kenaikan keahlian sumber energi manusia, hendak membagikan kesempatan lebih besar dalam penyerapan tenaga kerja.

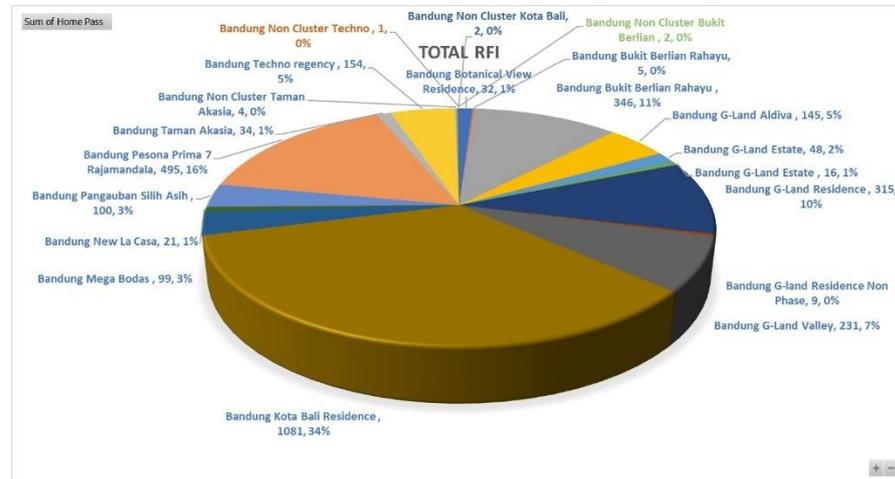
Menurut Sulistyowati (2021), sumber daya manusia adalah orang-orang yang dipekerjakan oleh suatu lembaga sebagai pelaku, pemikir, dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi. Perihal ini disebabkan sumber energi manusia yang berfungsi berarti selaku subyek pelaksana kebijakan serta aktivitas operasional industri. Oleh sebab itu sumber energi manusia jadi aspek yang sangat berarti,

dengan mempunyai sumber energi manusia yang profesional hingga organisasi hendak menemukan banyak khasiat secara totalitas.

Perkasa *et al.*, (2022), mengemukakan kalau kinerja organisasi ataupun industri sangat dipengaruhi oleh mutu serta keahlian, kompetitif sumber energi manusia. Pengukuran kinerja perusahaan pada PT Netciti Persada ini menjadi sangat penting karena perannya dalam membangun rencana strategis, evaluasi atas pencapaian tujuan perusahaan yaitu pencapaian suatu target kerja yang dimana hal ini dapat dipengaruhi oleh dua komponen yaitu kedisiplinan dan kompetensi karyawan pada perusahaan Netciti Persada. Di tengah pertumbuhan era yang terus maju serta persaingan yang terus menjadi ketat di dunia telekomunikasi, sangat berpengaruh terhadap tujuan organisasi menjadi sangat signifikan. Tiap industri mempunyai visi serta misi yang diresmikan buat menggapai tujuan mereka. Dalam upaya untuk tetap bertahan dan bahkan bersaing dengan pesaingnya, perusahaan berupaya meningkatkan kinerja karyawan mereka. mengimplementasikan program- program yang dirancang buat tingkatkan kinerja karyawan.

Menurut Sutrisno (2016), kualitas sumber daya manusia adalah pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan individu yang dapat digunakan untuk memberikan pelayanan profesional. Kesuksesan sebuah perusahaan sangat tergantung pada tenaga kerja manusia sebagai mana asset pertamanya yang mampu menciptakan dan menjalankan jalannya operasional sebuah organisasi menuju pencapaian tujuan. Oleh karena itu, peningkatan kinerja karyawan dapat dicapai melalui pengembangan SDM dengan memberikan pelatihan yang dapat meningkatkan kemampuan mereka. Melalui pelatihan-pelatihan ini, karyawan dapat mengembangkan ketrampilan dan pengetahuan yang diperlukan agar dapat menjalankan tugas mereka dengan lebih optimal dan produktif. Dengan demikian, upaya pengembangan SDM menjadi kunci dalam meningkatkan kinerja dan kesuksesan sebuah perusahaan.

Gambar 1. 1 Progres Proyek Bandung



PT Netciti Persada merupakan tempat penelitian yang dituju merupakan satu dari perusahaan yang beroperasi dalam sektor penyediaan fasilitas telekomunikasi berbasis *Fiber to the home* dan jaringan *Broadband - Community Service Provider* yang di mana berada di Alam Sutera, Suvarna Sutera dan Area Jabodetabek dll. Perusahaan ini merupakan sistem nya menggunakan jaringan berteknologi fiber optic yang mampu memberikan kualitas dan kecepatan jaringan yang jauh lebih baik dibandingkan kabel biasa. Selain itu layanan komunikasi yang diberikan adalah layanan Quad Play yaitu Voice, Video, Data, dan CCTV berbasis pita lebar (*broadband*) dengan kecepatan tinggi tanpa batasan.

Peneliti meneliti perusahaan ini dikarenakan adanya suatu urgensi pada perusahaan yang di mana perusahaan telekomunikasi ini harus dengan cepat dalam pencapaian suatu target pekerjaan karyawan untuk mengembangkan kinerja karyawan. Dapat dilihat pada gambar 1.1 progres proyek di Bandung yang masih terus berjalan yang dapat di lihat bahwa masih ada kinerja karyawan yang masih kurang dalam pencapaian target pekerjaannya. Pada saat ini Netciti Persada berupaya ingin memperluas cangkupan jaringan internet yang berbasis pada *Fiber to The Home (FTTH)* demi bersaing pada sector industry telekomunikasi.

Dara Khairatun Nisa Sinaga et.al (2022) menyatakan Target berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan. maka dari itu dalam upaya mencapai target yang konsisten dengan tujuan dan prinsip – prinsip perusahaan, peningkatan kinerja karyawan menjadi prioritas utama. Setiap perusahaan berupaya keras untuk meningkatkan kinerja karyawannya agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Untuk mencapai tujuan tersebut, perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki kinerja yang baik serta memiliki target pekerjaan yang jelas. Sedangkan dalam penelitian Nur Hanida (2018) menyatakan Targeting berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Semarang.

Terdapat berbagai metode yang bisa diambil oleh perusahaan untuk mencapai suatu target pekerjaan yang dapat meningkatkan kinerja para karyawan, yang dimulai dari membangun kedisiplinan kerja dan meningkatkan kompetensi pekerja. Dengan kedisiplinan yang kuat dan peningkatan kompetensi karyawan, apabila kurangnya suatu kedisiplinan pada diri karyawan dan kurangnya kompetensi yang dimiliki hal ini dapat mempengaruhi akan turunnya tingkat kinerja pada perusahaan. maka dari itu hal - hal tersebut sangat dapat mempengaruhi untuk meningkatkan suatu kinerja karyawan pada suatu perusahaan.

Soares dan Riana (2019) mengatakan bermacam usaha dicoba industri buat bisa meningkatkan sumber energi manusia diantaranya dengan cara membetulkan kompetensi buat tingkatkan kinerja karyawan.

Suhasto dan Lestariningsih (2018) menyatakan Sukses perusahaan terkait dengan kinerja. Agar dapat mewujudkan tujuan yang diharapkan industri wajib ditunjang dengan ketersediaan kompetensi yang memadai dari seluruh karyawan. Dari perusahaan tersebut kita dapat meneliti betapa pentingnya suatu kompetensi yang harus dimiliki oleh karyawan, dimana kompetensi yang dimiliki karyawan dapat mampu mendukung untuk membangun dan menciptakan suatu perubahan.

Sebagaimana yang dijelaskan oleh Faiza *et al.* (2021) bahwa pentingnya suatu kemampuan seseorang untuk mengalihkan dan menerapkan keterampilan

serta pengetahuan tersebut dengan tujuan meningkatkan kinerja karyawan. Pada Perusahaan PT. Nectiti Persada kompetensi yang dimiliki para karyawan disini cukup bermanfaat dan dapat memberikan kontribusi yang positif bagi perusahaan dalam meningkatkan pencapaian target pekerjaan pemasangan dan pembangunan jaringan dengan target yang sudah ditentukan, hal ini juga dapat berdampak pada kinerja perusahaan, yang di mana dijelaskan kinerja suatu karyawan saat meningkat apabila suatu karyawan mempunyai suatu kompetensi yang baik yang berupa sikap profesional, hal ini merupakan sesuatu yang melekat pada diri karyawan, kompetensi melibatkan aspek – aspek seperti keterampilan, pengetahuan, sikap dan nilai – nilai inti.

Imi (2018) berkata kompetensi merupakan kebiasaan seorang pegawai yang Menegaskan bahwa kompetensi juga mencakup keterampilan dari karyawan, yang menunjukkan sikap dan perilakunya sesuai posisinya, yang pada hasilnya berdampak pada target perusahaan yang diinginkan. Namun hasil penelitian dari Rahmat Hidayat (2020) kompetensi tidak terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja.

Sari et al., (2019) disiplin kerja diperlukan untuk menginspirasi karyawan agar konsisten dalam mematuhi semua aturan yang telah diberlakukan untuk mencapai tujuan perusahaan. Disiplin kerja menjadi faktor lain yang menunjang kinerja. Tujuan utamanya adalah meningkatkan kedisiplinan karyawan dan dapat meningkatkan kinerjanya, misalnya dengan datang tepat waktu dan menyelesaikan pekerjaannya dalam tenggat waktu yang ditentukan, karena tanpa disiplin kerja yang kuat dari para karyawan, perusahaan akan menghadapi kesulitan dalam mencapai

Hal ini serupa dengan beberapa penelitian yang meneliti hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan seperti yang dilakukan oleh Sarwani (2016), Rahman (2018), dan Hidayati *et,al* (2019) yang menemukan adanya dampak positif yang dikemukakan yaitu disiplin dapat menjadi peningkatan kinerja yang baik. Penelitian yang dilakukan oleh Irawan dan Prijati (2021), Muna dan Isnowati

(2022), serta Felisa dan Hendratmoko (2020) menunjukkan hasil yang bertentangan, yaitu bahwa kedisiplinan kerja tidak memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Pada hal ini bisa diambil contoh dengan kedisiplinan karyawan akan hal tingkat kehadiran para karyawan yang dimana data kehadiran yang sudah didapat dari perusahaan PT Netciti Persada sebagai berikut :

Gambar 1. 2 Absensi salah satu karyawan per bulan November 2023

(Sumber: Weekly Report PT. Netciti, 2024)

Pada gambar 1.2 dapat dilihat kedisiplinan salah satu karyawan sangat stabil dalam kewajibannya datang ke kantor, hal ini dapat diharapkan perusahaan agar dapat mempertahankan tingkat kedisiplinan para karyawan lainnya agar operasional perusahaan dapat berjalan dengan maksimal. Dikarenakan apabila karyawan memiliki kesadaran diri dan tanggung jawab yang tinggi akan kedisiplinan hal ini akan berdampak pada kualitas pencapaian pekerjaan dan kinerjanya. Karena dengan adanya suatu kedisiplinan dan kompetensi yang dimiliki karyawan dapat mencapai suatu target yang sudah ditetapkan, hal ini target pekerjaan merupakan suatu hal yang perlu dipikirkan dan dilakukan oleh setiap karyawan demi mencapai suatu tujuan dan meningkatkan kinerja karyawan, yang di mana semakin signifikan masing-masing faktor tersebut, maka semakin baik pula kinerja karyawan tersebut (Ramadhani et al., 2022).

target pekerjaan juga salah satu hal yang diharapkan oleh PT Netciti Persada dalam mencapai target konsumen yang akan didapatkan. Perusahaan yang berulang kali gagal mencapai target kerja dapat menghadapi risiko kebangkrutan karena biaya operasional yang tinggi tidak sebanding dengan produktivitas karyawan.

Suatu target pekerjaan dapat melihat bagaimana kinerja yang telah dilakukan, yang dimana capainya suatu target perusahaan sangat dipengaruhi dengan target kerja yang dilakukan karyawan pada PT Netciti Persada. dengan ini dapat dibilang bahwa suatu peningkatan kinerja dapat dilihat juga dari hasil target yang sudah di capai. Apabila target melakukan penurunan maka penurunan ini akan dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan dan dapat berpengaruh pada kestabilan perusahaan secara keseluruhan. Penting untuk mencatat bahwa target pekerjaan haruslah spesifik, terukur, terjangkau, relevan, dan memiliki batasan waktu yang jelas (SMART).

Dalam menetapkan target pekerjaan, penting juga untuk mempertimbangkan kemampuan dan sumber daya yang tersedia, serta memberikan umpan balik dan dukungan yang diperlukan untuk mencapai target tersebut.

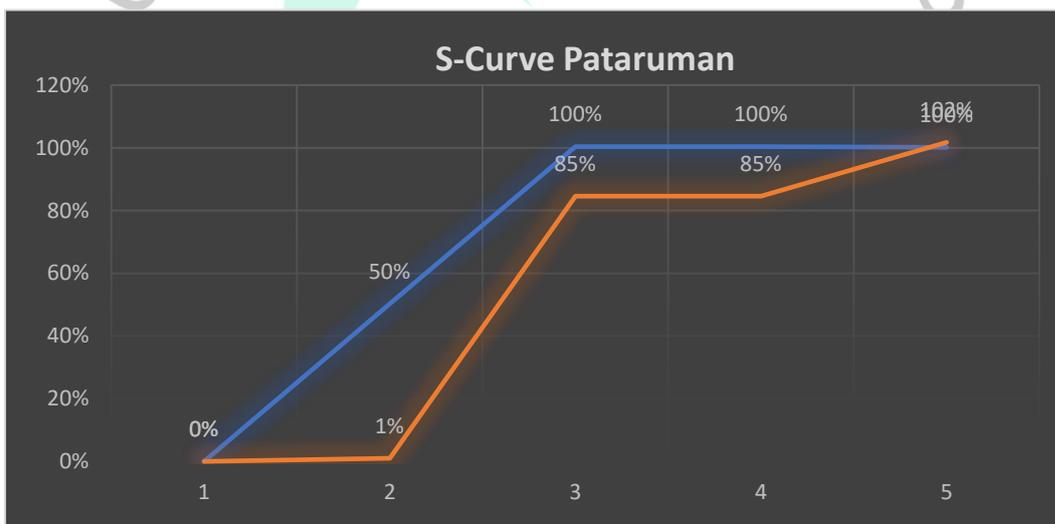
Table 1. 1 Progres Pekerjaan Pembangunan Jaringan FTTh

No	Asumsi Dengan Bulan Berjalan				Satuan	Qty	WEEK 0		WEEK 1		WEEK 2		WEEK 3		WEEK 4	
	Item Pekerjaan	Start	Finish	Duration			Plan	Aktual								
1	Delivery	January 31, 2024	February 1, 2024	1	Lot	1	-	-	1	-	1	-	1	-	1	-
a	Pondasi	January 31, 2024	February 1, 2024	1	Unit	1	-	-	1	1	1	1	1	1	1	1
b	Instalasi	January 31, 2024	February 1, 2024	1	Lot	1	-	-	1	-	1	-	1	-	1	-
c	Kabel power dari Kwh meter ke Cabinet Outdoor	January 31, 2024	February 1, 2024	1	Lot	1	-	-	1	1	1	1	1	1	1	1
d	Tiang 7 meter untuk jalur kabel FO dan tempat pasang box KWH	January 31, 2024	February 1, 2024	1	Lot	1	-	-	1	1	1	1	1	1	1	1
e	Patok pengaman unit 3 biji besi 3 inch	January 31, 2024	February 1, 2024	1	Lot	1	-	-	1	1	1	1	1	1	1	1
A Infra FO ODC																
1	Galian + Perapihan Tanah Pedestrian (Motode Rojok)	January 31, 2024	February 1, 2024	1	Meter	40	-	-	20	-	40	-	40	-	40	40
3	Pondasi ODC	January 31, 2024	February 2, 2024	2	Unit	1	-	-	0	-	1	1	1	1	1	1
4	Pembuatan Manhole 60x60cm	January 31, 2024	February 2, 2024	2	Unit	1	-	-	0	-	1	1	1	1	1	1
5	Tiang 7m	February 3, 2024	February 4, 2024	1	Batang	5	-	-	1	-	5	5	5	5	5	5
6	Instalasi Fiber Optic 12 Core	February 3, 2024	February 4, 2024	1	Meter	177	-	-	89	-	177	148	177	148	177	177
7	Instalasi Fiber Optic 48 Core	February 3, 2024	February 4, 2024	1	Meter	171	-	-	86	-	171	180	171	180	171	180
8	IR	February 5, 2024	February 6, 2024	1	Lot	1	-	-	-	-	1	-	1	-	1	-
						401	-	-	201,75	4,00	402,50	339,00	402,50	339,00	401,50	408,00
							0%	0%	50%	1%	100%	85%	100%	85%	100%	102%

(Sumber: Weekly Report PT. Netciti, 2024)

pada table 1.1 merupakan table progres pekerjaan pembangunan jaringan FTTh yang dimana target pengerjaan selama 4 minggu. Namun bisa dilihat pada table diatas bahwa ada beberapa pekerjaan yang tidak berjalan sama sekali yang dimana tidak mencapai pencapaian yang sebenarnya sudah di targetkan. Permasalahan yang dapat disimpulkan pada hal ini yaitu bisa mencangkup dalam kedisiplinan karyawan nya dalam koordinasi antar perusahaan dan karyawan yang bertanggung jawab hal ini berdampak pada tertunda nya target pengerjaan yang sudah di tetapkan sehingga berdampak juga pada kinerja karyawan yang menjadi kurang maksimal dan efektif.

Gambar 1. 3 grafik kurva S Project Site Griya Pataruman



(Sumber: Weekly Report PT. Netciti, 2024)

Pada gambar 1.3 dapat dijelaskan bahwa project Site Griya Pataruman dalam pencapaian target masih kurang maksimal yang di mana pada minggu ke 2 target yang ditetapkan harus bisa mencapai 50% namun yang terjalan hanya 1%, lalu pada minggu ke 3,4 an 5 yang di mana target ditetapkan harus mencapai 100% namun pada minggu ke 3 dan 4 hanya

dapat mencapai 85% saja lalu pada minggu ke 5 pencapaian baru dicapai 100%

Dalam pelaksanaan pembangunan jaringan *Fiber To The Home* PT. Neticiti Persada, terdapat beberapa aspek penting yang dapat menentukan baik maupun buruknya pencapaian target pembangunan, yaitu 3M Plus 1T diantaranya;

1. Method
2. Man Power
3. Money
4. Tools

Agar pembangunan dapat mencapai waktu (*time*) yang diharapkan sehingga efisiensi produksi dapat terpenuhi. Penentuan metode pada masa perencanaan sangat penting agar dapat menyesuaikan topologi jaringan FTTh terhadap *landscape area coverage* pada suatu wilayah layanan. Dari penentuan metode tersebut, management menganalisis berapa *Man Power* yang harus dialokasikan terhadap beban (*load Kerja*) sehingga target waktu penyelesaian dapat terpenuhi. Modal kerja juga dapat menentukan besaran area yang akan dibangun dan menentukan *Break Event Point* dan proyeksi investasi yang akan dilakukan. Dan penunjang agar metode dan pekerjaan dapat berjalan dengan baik, maka penentuan peralatan kerja menjadi penentu dalam kualitas yang dihasilkan dari pembangunan FTTh itu sendiri, semakin baik kualitas jaringan, semakin efisien juga perusahaan dalam melakukan kegiatan masa pemeliharaan.

PT Neticiti Persada dalam memenuhi kebutuhan dan permintaan akan layanan internet membuka dan memberikan kerja sama terhadap developer/pengembangan perumahan untuk membangun jaringan internet yang berkualitas dan juga efektif. Maka atas dasar perjanjian kerjasama dengan pihak kedua tersebut, perusahaan berusaha untuk memberikan yang terbaik dalam pengerjaan pembangunan jaringan internet salah satunya

dengan ketepatan waktu, dan spesifikasi yang akurat. Hal ini sangat menuntut suatu kedisiplinan kerja para karyawan dan kecakapan kemampuan para karyawan dalam mengatasi tantangan pembangunan yang akan dilakukan. Dengan itu, penyebab dari permasalahan ini didasari dari beberapa faktor diantaranya ada kompetensi, disiplin kerja untuk mencapai suatu pencapaian target kerja yang dimana akan mempengaruhi kinerja karyawan perusahaan tersebut dalam mencapai suatu visi dan misi perusahaan.

Pada kegiatan produksinya dalam membangun jaringan FTTh, PT. Netciti Persada juga menemukan *anomaly* yang timbul dan menghambat proses produksi atau pembangunan jaringan, mulai dari faktor koordinasi antar divisi, faktor teknis, faktor perilaku masyarakat, faktor cuaca serta faktor-faktor lain yang muncul diluar dari perencanaan yang telah disusun secara sistematis.

Table 1. 2 Laporan Mingguan PT. Netciti Persada

No	Site Phase	Release BOQ	Material	SLA	Progress	Status	Issue	Target RFI	Time Remaining
1	Taman Akasia Phase 2	October 20, 2023	Ready	12	0%	Hold	Permit	November 1, 2023	-112
2	Bukit Berlian Phase 7	January 22, 2024	Ready	12	100%	Done RFI	Permit	February 3, 2024	2
3	Gland Valley Phase 9	January 26, 2024	Ready	12	100%	Done RFI	-	February 7, 2024	2
4	Pesona Prima 7 Rajamandala Phase 2	January 8, 2024	Ready	12	100%	Done RFI	Material	January 20, 2024	-10
5	Pesona Prima 7 Rajamandala Phase 3	January 15, 2024	Ready	12	100%	Done RFI	Material	January 27, 2024	-9
6	Pesona Prima 7 Rajamandala Phase 4	January 15, 2024	Ready	12	100%	Done RFI	Material	January 27, 2024	-9
7	Pesona Prima 7 Rajamandala Phase 5	January 23, 2024	Ready	12	100%	Done RFI	Material	February 4, 2024	-1
8	Pesona Prima 7 Rajamandala Phase 6	January 26, 2024	Ready	12	100%	Done RFI	-	February 7, 2024	0
9	Pesona Prima 7 Rajamandala Phase 7	February 6, 2024	Sebagian Not Ready	12	85%	On Progress	Material	February 18, 2024	-3
10	Swap OLT Outdoor Botanical View	-	-	-	100%	Migrasi	-	-	-

(Sumber: Weekly Report PT. Netciti, 2024)

Pada table data 1.2 di atas dapat dianalisis beberapa site mengalami keterlambatan karena beberapa faktor perijinan dan persediaan material

yang tidak dapat mengakomodir kebutuhan proyek pembangunan jaringan FTTh PT. Nectiti Persada, sehingga penyelesaian pembangunan melebihi waktu yang telah ditentukan

Table 1. 3 Pekerjaan Pembangunan Jaringan FTTh

Phase 7												
No	Asumsi Dengan Bulan Berjalan				Satuan	Qty	WEEK 0		WEEK 1		WEEK 2	
	Item Pekerjaan	Target Start	Target Finish	Duration			Plan	Aktual	Plan	Aktual	Plan	Aktual
1	Galian + Perapihan Tanah Pedestrian (Motode Rojok)	January 27, 2024	January 29, 2024	2	meter	1,555	.	.	778	1,555	1,555	1,555
2	Crossing Jalan Beton	January 28, 2024	January 29, 2024	1	meter	40	.	.	20	40	40	40
3	Instalasi Drop Core	January 29, 2024	January 31, 2024	2	meter	3,177	.	.	1,589	2,468	3,177	2,468
4	Pemasangan HH Precast 30x30	January 30, 2024	February 2, 2024	3	Unit	22	.	.	11	9	22	16
5	Pondasi Panel Outdoor FTTC	January 31, 2024	February 2, 2024	2	Unit	23	.	.	12	.	23	.
6	Pipa 4 Inch + tutup Include Pasang + Pondasi bawah	February 1, 2024	February 3, 2024	2	Unit	76	.	.	38	76	76	76
7	RFI	February 2, 2024	February 3, 2024	1	Lot	1	1	.
						4,894	.	.	2,447	4,148	4,894	4,155
							0%	0%	50%	85%	100%	85%

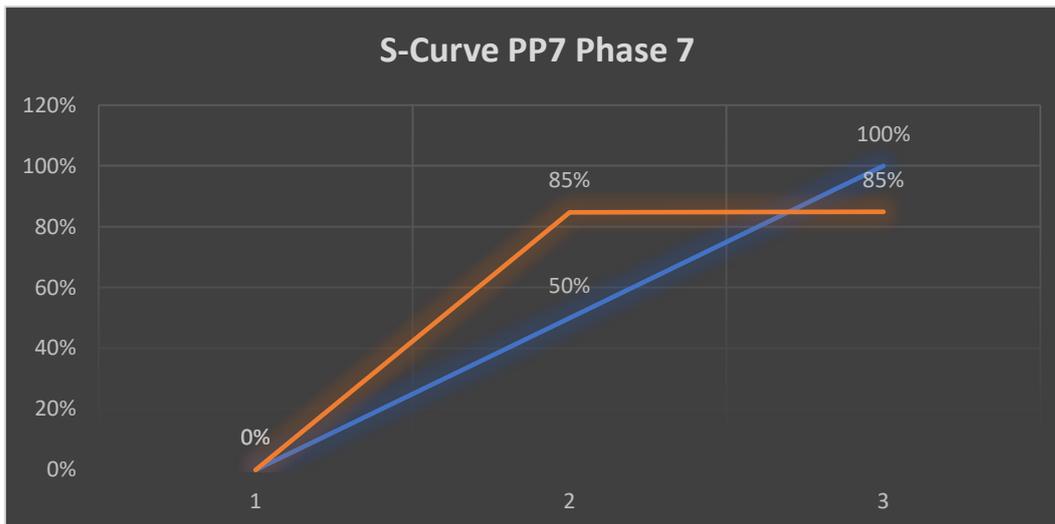
(Sumber: Weekly Report PT. Nectiti, 2024)

Pada table 1.3 diatas merupakan table proses target pekerjaan pembangunan jaringan pada bulan Januari dan Febuari 2024. Dapat dilihat target pengerjaan yang ditetapkan selama 2 minggu, namun ada beberapa pekerjaan yang di minggu pertama dan kedua tidak terlaksanakan, hal ini menyatakan ada beberapa pekerjaan yang target pencapaiannya tidak berjalan sama sekali diantaranya ada pekerjaan pondasi panel outdoor FTTC dan RFI.

Dari hasil observasi yang sudah peneliti lakukan terdapatnya permasalahan pada table 1.3 di atas yang di mana ada beberapa permasalahan dari item pekerjaan yang di mana dari hasil observasi peneliti hal ini dikarenakan karyawan yang masih kurang dalam pelaporan setiap

divisi, kedisiplinan pengawasan pada penyedia material serta kedisiplinan koordinasi antar divisi.

Gambar 1. 4 Kurva S Site PP7 Rajamandala Phase 7



(Sumber: Weekly Report PT. Netciti, 2024)

Pada Gambar 1.4 dan Tabel 1.2 juga dapat dianalisis proses pembangunan mengalami keterlambatan penyelesaian. Pada minggu kedua, grafik aktual pekerjaan telah selesai 85% melebihi harapan perencanaan sebesar 50%, akan tetapi pada minggu ketiga, progres penyelesaian pekerjaan tidak mengalami kenaikan dan tidak mencapai 100% dikarenakan kendala material proyek yang belum tersedia. Kendala ini seharusnya tidak terjadi jika kedisiplinan pelaporan setiap divisi, kedisiplinan pengawasan pada penyedia material serta kedisiplinan koordinasi antar divisi ditingkatkan.

Dengan adanya permasalahan pada suatu pencapaian target pekerjaan dan konsumen pada PT. Netciti Persada peneliti sebagai seorang penulis, tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kedisiplinan Kerja, dan Kompetensi Karyawan Terhadap Target**

Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan PT. Neticiti Persada Divisi *Deployment*

1.2 RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang diatas, untuk mengidentifikasi apakah suatu, disiplin kerja, kompetensi karyawan, dan target kerja dapat meningkatkan suatu kinerja karyawan, berikut terdapat rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap target pekerjaan?
2. Apakah Kompetensi karyawan berpengaruh terhadap target pekerjaan?
3. Apakah Target Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah kedisiplinan berdampak pada kinerja para karyawan?
5. Apakah kompetensi berdampak pada kinerja para karyawan?

1.3 TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan rumusan masalah di atas, terdapat maksud dari penelitian ini adalah untuk:

1. Uji untuk mengetahui apakah Disiplin Kerja memiliki pengaruh terhadap Target Pekerjaan.
2. Uji untuk mengetahui apakah Kompetensi memiliki pengaruh terhadap Target Pekerjaan.
3. Uji untuk mengetahui apakah Target memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.
4. Uji untuk mengetahui apakah Disiplin Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja

5. Uji untuk mengetahui apakah Kompetensi memiliki pengaruh terhadap Kinerja.

1.4 MANFAAT PENELITIAN

Berdasarkan maksud penelitian di atas, penelitian ini memberikan manfaat baik dari perspektif teoritis maupun praktis. Manfaat teoritisnya terletak pada kontribusinya terhadap perkembangan teori pembelajaran dengan mendalaminya lebih lanjut, sementara manfaat praktisnya dapat dirasakan secara langsung pada elemen-elemen pembelajaran. Keuntungan teoritis dan praktis dari penelitian ini meliputi hal-hal berikut:

1.4.1 Manfaat Teoritis

- a. Bagi Dunia Pendidikan

Dari penelitian ini berharap dapat memiliki manfaat sebagai pengembangan suatu ilmu bagi penelitian yang akan dilakukan kedepannya dan dapat menjadikan referensi penelitian yang memiliki keterkaitan dengan kinerja karyawan

- b. Bagi Instansi Terkait

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan evaluasi suatu perusahaan untuk dapat menciptakan suatu lingkungan kerja dengan dibangunnya suatu budaya organisasi yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan selanjutnya

1.4.2 Manfaat Praktis

- a. Bagi Peneliti

Dari penelitian ini diharapkan dapat bisa digunakan sebagai bahan referensi dan pengembangan ilmu pengetahuan baru yang dimana berhubungan dengan kinerja karyawan serta menghasilkan karya

penelitian akhir sebagai bagian dari program studi Manajemen di Fakultas Humaniora dan Bisnis, Universitas Pembangunan Jaya.

b. Bagi Perusahaan

Harapannya penelitian dapat bermanfaat dalam sumber informasi dan masukan berharga bagi perusahaan untuk memaksimalkan kinerja sumber daya manusia, dan pada gilirannya dapat mencapai tingkat kinerja karyawan yang optimal. Harapannya, hasil penelitian ini dapat memberikan gambaran yang mendalam mengenai kondisi suatu perusahaan, serta memberikan panduan dalam mendukung dan mencapai pertumbuhan kinerja para karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang positif dan terarah.

c. Bagi Pihak Lain

Harapannya penelitian ini akan bermanfaat untuk sumber informasi dan referensi yang berguna pada para peneliti yang tertarik untuk meneloto dalam topik yang sama, hal nya terkait dengan disiplin kerja, kompetensi karyawan dan target kerja karyawan dalam memaksimalkan kinerja mereka.