

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perkembangan ekonomi yang terjadi di era globalisasi ini mempunyai konsekuensi tersendiri dalam dunia usaha khususnya dunia industri, dalam hal ini perusahaan industri dituntut untuk meningkatkan persaingan yang ketat dengan industri lain. Persaingan yang terjadi meliputi persaingan yang berkaitan dengan kinerja karyawan dalam kualitas produk yang diproduksi. Kualitas kinerja karyawan yang baik didapat pula dari keterampilan dan kedisiplinan karyawan dalam melakukan pekerjaan. Perusahaan yang berhasil dalam persaingan bisnisnya pasti menyadari bahwa karyawan yang berkualitas memiliki keterampilan yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya dan kedisiplinan karyawannya juga menjadi salah satu keberhasilan perusahaannya juga. Apabila karyawan yang dimiliki oleh perusahaan tidak memiliki keterampilan dan disiplin dalam bekerja, maka akan sangat berpengaruh tidak baik bagi perusahaan dan akan menghambat pencapaian tujuan perusahaan. Hal tersebut akan berpengaruh kurang baik terhadap kinerjanya dan akan menyebabkan tidak tercapainya tingkat kinerja yang diharapkan karena hal itu juga bisa menghambat target produksi produk dalam perusahaan.

Berkembangnya sumber daya manusia merupakan komponen yang penting dalam berkembangnya suatu perusahaan. Sumber daya manusia memegang peran utama bagi organisasi untuk mencapai suatu keberhasilan perusahaan dipengaruhi

oleh kinerja karyawannya, jika perusahaan tidak memiliki dukungan sumber daya manusia yang baik maka tujuan perusahaan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Untuk itu, perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang profesional atau unggul yang sesuai dengan standar kualitas yang diinginkan perusahaan. Membangun dan mengembangkan serta mengawasi kinerja karyawan yang dimana setiap perusahaan dituntut untuk memiliki kinerja serta sumber daya yang berkualitas guna tercapainya tujuan perusahaan. Dimana sekarang ini sumber daya manusia yang terampil dan inovatif sangat diperlukan maka dari itu, setiap organisasi harus dapat meningkatkan keunggulan kompetitifnya secara berkelanjutan. Hal tersebut tentunya menjadi perhatian bagi perusahaan agar dapat meningkatkan kinerja individual karyawan dengan memanfaatkan aspek sumber daya manusia yang diperoleh.

Perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya agar dapat tercapainya tujuan tersebut, perusahaan memerlukan perencanaan strategis yang sangat matang. Kinerja didalam sebuah perusahaan sangatlah berpengaruh penting. Jika kualitas kinerja karyawan yang dimiliki oleh suatu perusahaan tidak bagus, maka kemungkinan perusahaan dalam mencapai tujuannya sulit tercapai. Karena itu perusahaan harus tetap menunjang standarisasi kinerja karyawan yang ada pada perusahaan guna membantu mencapai tujuan perusahaan tersebut.

Perusahaan manufaktur telekomunikasi berperan penting dalam memenuhi kebutuhan teknologi dan informasi. Dengan pertumbuhan populasi dan jumlah pengguna teknologi, perusahaan terus berinovasi untuk menciptakan produk dan

layanan telekomunikasi yang lebih efisien, aman dan efektif. Di Kota Bandung perkembangan industri manufaktur telekomunikasi sangat pesat dalam memproduksi produk telekomunikasi berikut adalah daftar perusahaan yang memproduksi produk telekomunikasi, dan jumlah produksi di Kota Bandung :

Tabel 1.1

Data Perusahaan yang Memproduksi Produk Kelistrikan di Bandung

No	Nama Perusahaan	Produksi Tahun 2022
1	PT. Elektrindojoya Pakarnusa	59.341
2	PT. Asahi Agung Mandiri	47.789
3	PT. Mathar Telekomunikasi Indonesia	20.706

Sumber : Data Indokontraktor

Berdasarkan Tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa posisi PT. Mathar Telekomunikasi Indonesia menempati posisi terakhir. Hal tersebut menunjukkan bahwa tingkat kinerja karyawan yang dimiliki oleh perusahaan PT. Mathar Telekomunikasi Indonesia yang belum optimal dikarenakan kurangnya produksi dan pemasarannya.

Penelitian ini adalah suatu tempat dimana peneliti mengambil keadaan sebenarnya dari objek yang diteliti untuk memperoleh data atau informasi yang diperlukan. Sesuai dengan permasalahan yang dikemukakan, maka penempatan penelitian adalah PT. Mathar Telekomunikasi Indonesia.

PT. Mathar Telekomunikasi Indonesia merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam industri manufaktur yang berbahan dasar plat stainless steel yaitu box panel, tiang pju, tray ladder, dan lain sebagainya. PT. Mathar Indonesia ini memproduksi produk kelistrikan. Dalam menjalankan bisnis yang bergerak

dalam industri manufaktur telekomunikasi, PT. Mathar Telekomunikasi Indonesia mempertimbangkan kebutuhan pasar dan menghasilkan produk-produk yang inovatif, efektif dan efisien dalam penggunaannya. Hal ini dilakukan untuk memenuhi kebutuhan konsumen. Berikut ini adalah produk yang dihasilkan oleh PT. Mathar Telekomunikasi Indonesia :

Tabel 1.2

Daftar Produk di PT. Mathar Telekomunikasi Indonesia

NO	Nama Produk	Keterangan
1.	Box Panel	Barang untuk menyuplai tenaga listrik dan sumber menuju beban pemakaian listrik dari panel utama ke panel cabang
2.	Tray Ladder	Barang untuk jalur permanen rangkaian kabel sebagai pelindung pasif. Media untuk meletakkan susunan kabel agar rapi dan mudah ditelusuri.
3.	Tiang PJU (Penerangan Jalan Umum)	Barang untuk tiang penerangan jalan.
4.	Rack Server	Barang untuk mengoordinasikan, melindungi, dan menyimpan sumber daya pemrosesan data.
5.	Box ODF	<i>Optical Distribution Frame</i> untuk Penyaluran listrik secara sekunder 18 core dan 16 core.
6.	Box ODP	<i>Optical Distribution Point</i> untuk penyaluran listrik dengan tegangan listrik yang lebih rendah 4 core dan 8 core.
7.	Power Supply	Barang untuk mengubah tegangan listrik dengan mengatur daya listrik bagi tegangan listrik. Mengubah tegangan listrik
8.	Kerangkeng Box Cabinet	Barang untuk melindungi box panel dan cabinet.
9.	Box OTB	<i>Optical Terminal Box</i> untuk membagikan konektivitas kepada pelanggan.
10.	Box FDT/ODC	Barang untuk pendistribusian kepada pelanggan FTTH (<i>Fiber To The Home</i>) dengan memiliki kapasitas besar 400 core dan 820 core.
11.	Box KWH	Barang untuk pengkoneksian perhitungan dari PLN kepada pelanggan dengan menghitung beban kelistrikan.

Sumber : PT. Mathar Telekomunikasi Indonesia

Berdasarkan Tabel 1.2 merupakan daftar produk yang ada di PT. Mathar Telekomunikasi Indonesia. Pada PT. Mathar Telekomunikasi Indonesia menggunakan metode *make to order* yang dimana pembuatannya dilakukan berdasarkan pesanan dari konsumen. Dengan menggunakan bahan-bahan yang berkualitas guna mempertahankan kepuasan konsumen dan standarisasi produk yang telah ditetapkan oleh SOP (*Standar Operating Procedur*).

Tabel 1.3
Jumlah Produksi di PT. Mathar Telekomunikasi Indonesia
Periode 2022

No.	Bulan	Nama Produk	Jumlah Produksi
1.	Januari	Box Panel	826
		Tray Ladder	671
		Tiang PJU	110
		Rack Server	182
		Box ODF	192
		Box ODP	402
		Power Supply	453
		Kerangkeng Box Cabinet	240
		Box OTB	148
		Box FDT/ODC	157
		Box KWH	120
		Total Jumlah Produksi	
2.	Februari	Box Panel	368
		Tray Ladder	759
		Tiang PJU	234
		Rack Server	125
		Box ODF	130
		Box ODP	117
		Power Supply	77
		Kerangkeng Box Cabinet	36
		Box OTB	253
		Box FDT/ODC	169
		Box KWH	139
		Total Jumlah Produksi	
3.	Maret	Box Panel	356

		Tray Ladder	941
		Tiang PJU	92
		Rack Server	236
		Box ODF	158
		Box ODP	119
		Power Supply	154
		Kerangkeng Box Cabinet	25
		Box OTB	208
		Box FDT/ODC	41
		Box KWH	70
Total Jumlah Produksi			2.400
4.	April	Box Panel	608
		Tray Ladder	687
		Tiang PJU	36
		Rack Server	169
		Box ODF	144
		Box ODP	0
		Power Supply	0
		Kerangkeng Box Cabinet	45
		Box OTB	231
		Box FDT/ODC	78
		Box KWH	222
Total Jumlah Produksi			2.220
5.	Mei	Box Panel	134
		Tray Ladder	226
		Tiang PJU	40
		Rack Server	54
		Box ODF	54
		Box ODP	42
		Power Supply	90
		Kerangkeng Box Cabinet	95
		Box OTB	94
		Box FDT/ODC	46
		Box KWH	76
Total Jumlah Produksi			951
6.	Juni	Box Panel	224
		Tray Ladder	497
		Tiang PJU	0
		Rack Server	61
		Box ODF	48
		Box ODP	93
		Power Supply	69

		Kerangkeng Box Cabinet	61
		Box OTB	49
		Box FDT/ODC	65
		Box KWH	83
Total Jumlah Produksi			1.250
7.	Juli	Box Panel	238
		Tray Ladder	329
		Tiang PJU	85
		Rack Server	126
		Box ODF	70
		Box ODP	86
		Power Supply	91
		Kerangkeng Box Cabinet	68
		Box OTB	65
		Box FDT/ODC	72
		Box KWH	105
Total Jumlah Produksi			1.335
8.	Agustus	Box Panel	481
		Tray Ladder	427
		Tiang PJU	147
		Rack Server	88
		Box ODF	203
		Box ODP	41
		Power Supply	0
		Kerangkeng Box Cabinet	57
		Box OTB	98
		Box FDT/ODC	64
		Box KWH	144
Total Jumlah Produksi			1.750
9.	September	Box Panel	589
		Tray Ladder	373
		Tiang PJU	95
		Rack Server	63
		Box ODF	76
		Box ODP	108
		Power Supply	58
		Kerangkeng Box Cabinet	96
		Box OTB	67
		Box FDT/ODC	92
		Box KWH	188
Total Jumlah Produksi			1.805
10.	Oktober	Box Panel	230

		Tray Ladder	207
		Tiang PJU	86
		Rack Server	70
		Box ODF	156
		Box ODP	43
		Power Supply	64
		Kerangkeng Box Cabinet	48
		Box OTB	75
		Box FDT/ODC	34
		Box KWH	62
Total Jumlah Produksi			1.075
11.	November	Box Panel	150
		Tray Ladder	287
		Tiang PJU	95
		Rack Server	41
		Box ODF	53
		Box ODP	67
		Power Supply	51
		Kerangkeng Box Cabinet	71
		Box OTB	49
		Box FDT/ODC	63
		Box KWH	53
Total Jumlah Produksi			980
12.	Desember	Box Panel	284
		Tray Ladder	322
		Tiang PJU	50
		Rack Server	39
		Box ODF	35
		Box ODP	20
		Power Supply	58
		Kerangkeng Box Cabinet	52
		Box OTB	48
		Box FDT/ODC	55
		Box KWH	69
Total Jumlah Produksi			1.032
Total Jumlah Produksi Tahun 2022			20.706

Sumber : PT. Mathar Telekomunikasi Indonesia

Berdasarkan Tabel 1.3 tersebut dapat dilihat jumlah produksi pada tahun 2022 di PT. Mathar Telekomunikasi Indonesia mengalami penurunan dan kenaikan

di tiap bulannya dan bulan januari paling banyak. Hal tersebut dikarenakan produksi belum dapat mempertahankan jumlah produksi dan berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawan, sehingga dapat memproduksi lebih banyak. Hal tersebut dapat dipengaruhi oleh kinerja karyawan yang belum optimal. Karena hal tersebut di sebabkan oleh kinerja karyawan maka di PT. Mathar Telekomunikasi Indonesia memiliki standar penilaian setiap kinerja karyawannya, berikut ini standar penilaian kinerja karyawan di PT. Mathar Telekomunikasi Indonesia :

Tabel 1.4
Standar Penilaian Kinerja Karyawan

No	Nilai %	Kategori
1	91-100	Sangat Baik
2	79-90	Baik
3	61-75	Cukup
4	51-60	Kurang Baik
5	>51	Sangat Kurang

Sumber : PT. Mathar Telekomunikasi Indonesia, 2022

Berdasarkan Tabel 1.3 dapat dilihat bahwa standar-standar nilai yang dapat menentukan kinerja karyawan yang ada pada PT. Mathar Telekomunikasi Indonesia akan dicocokkan menurut bobot yang terdapat pada Tabel 1.3 diatas. Kinerja karyawan dapat dilihat dari hasil seorang karyawan tersebut menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan sedikit kesalahan dalam pekerjaannya.

PT. Mathar Telekomunikasi Indonesia merupakan perusahaan manufaktur yang juga jumlah produksinya cukup banyak namun dibandingkan dengan perusahaan manufaktur lainnya, PT. Mathar Telekomunikasi Indonesia masih memiliki kinerja karyawan yang jauh dibawah perusahaan manufaktur lainnya jika dilihat dari jumlah produksi produknya. Kinerja dapat dilihat dari hasil seorang

karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga dapat dikatakan baik apabila karyawan tersebut menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu. Untuk mengetahui bagaimana pencapaian kinerja pada PT. Mathar Telekomunikasi Indonesia adalah sebagai berikut :

Tabel 1.5
Penilaian Kinerja Karyawan Pada PT. Mathar Telekomunikasi Indonesia
Tahun 2020-2022

No	Tahun	Target	Pencapaian	Keterangan
1	2020	100%	87%	Baik
2	2021	100%	80%	Baik
3	2022	100%	72%	Cukup

Sumber : PT. Mathar Telekomunikasi Indonesia

Berdasarkan Tabel 1.5 dapat dilihat bahwa penilaian kinerja karyawan pada PT. Mathar Telekomunikasi Indonesia periode 2020-2022 belum optimal dan setiap tahunnya mengalami penurunan. Pada tahun 2020 pencapaian kinerja mendapatkan jumlah 87% dengan kategori baik, pada tahun 2021 mendapatkan jumlah 80% dengan kategori baik dan pada tahun 2022 mendapatkan sebesar 72% dengan kategori cukup. Tentunya hal tersebut masih jauh dari harapan perusahaan yang menginginkan kinerja pada setiap karyawannya sangat baik.

Selain itu terdapat beberapa permasalahan melalui kinerja karyawan yaitu kurangnya rasa tanggung jawab tugas yang diberikan, kurangnya ketelitian karyawan dalam mengerjakan pekerjaan yang ditugaskan sehingga hasil pekerjaannya tidak rapi.

Kinerja merupakan sebagai kemampuan karyawan dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu (Lijan Poltak Sinambela, dkk 2018). Kinerja karyawan

mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada perusahaan. Kinerja karyawan sangat penting bagi suatu perusahaan karena sebagai salah satu alat peningkatan keberhasilan suatu perusahaan dalam menjalankan usahanya. Semakin meningkat kinerja karyawan, maka semakin cepat suatu perusahaan akan mencapai keberhasilan.

Berdasarkan permasalahan tersebut maka penulis melakukan pra survey melalui kuesioner mengenai kinerja karyawan yang diberikan kepada karyawan secara acak dengan 30 responden. Adapun data yang diperoleh penulis mengenai kinerja karyawan sebagai berikut :

Tabel 1.6
Hasil Pra Survey Kinerja Karyawan pada PT. Mathar Telekomunikasi Indonesia

No	Dimensi	Frekuensi					Total Skor	Rata-Rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1	Kualitas kerja	0	12	13	5	0	97	3,23
2	Kuantitas kerja	5	9	11	5	0	104	3,47
3	Tanggung jawab	0	10	12	8	0	92	3,07
4	Kerjasama	0	15	10	5	0	100	3,33
5	Inisiatif	0	16	10	4	0	102	3,4
Skor Rata-rata Kinerja Karyawan								3,30
Total = Nilai X Frekuensi								
Rata-rata = Jumlah Skor : Jumlah Responden (30 Orang)								
Skor Rata-rata = Jumlah Rata-rata : Jumlah Pernyataan								

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra-survey oleh peneliti (2023)

Berdasarkan Tabel 1.6 tersebut hasil kuesioner pra survey variabel kinerja karyawan memiliki skor rata-rata yang diperoleh yaitu 3,28. Hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT. Mathar Telekomunikasi Indonesia

belum baik dan belum optimal. Hal tersebut dikarenakan masih banyak karyawan yang tidak teliti dalam melaksanakan sesuatu pekerjaan, dan juga masih ada karyawan yang kurang bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, dan juga masih banyak karyawan yang kurang mampu dalam bekerjasama antara karyawan lainnya. Hal lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kurangnya ketepatan waktu dalam bekerja, kurang kerja sama antar pekerja dan kurang memiliki inisiatif dalam diri sendiri.

Menurunnya kinerja karyawan dapat menjadi masalah bagi perusahaan, sehingga membuat terhambatnya tujuan. Banyak cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan memiliki beberapa faktor yang mempengaruhi baik berasal dari diri maupun yang berasal dari pengalaman pekerjaan karyawan. Adapun pendapat menurut Sedarmayanti (2017) faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya keterampilan, sikap, motivasi, pendidikan dan disiplin kerja.

Data hasil kuesioner pra survey yang didapat oleh penulis yaitu dari karyawan PT. Mathar Telekomunikasi Indonesia, dengan pengukuran menggunakan 5 variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, adalah sebagai berikut :

Tabel 1.7
Hasil Kuesioner Pra Survei Tentang Faktor-Faktor Penyebab
Menurunnya Kinerja Karyawan

No.	Variabel	Dimensi	Frekuensi					Total Skor	Rata Rata
			SS	S	KS	TS	STS		
			5	4	3	2	1		
1.	Keterampilan	Menguasai pekerjaan	0	14	10	6	0	98	3,27
		Kemampuan menyelesaikan pekerjaan	0	19	9	2	0	107	3,57
		Ketelitian menyelesaikan pekerjaan	0	16	8	6	0	100	3,33
		Pengalaman menyelesaikan pekerjaan	0	11	15	4	0	97	3,23
		Kemampuan mengendalikan diri	0	12	8	9	1	91	3,03
		Kepercayaan diri dalam menyelesaikan pekerjaan	0	20	0	7	3	97	3,23
		Komitmen pada pekerjaan	0	20	2	8	0	102	3,4
		Skor Rata-Rata Keterampilan							
2.	Sikap	Sikap memiliki arah	7	19	4	0	0	123	4,1
		Sikap memiliki intensitas	7	23	0	0	0	127	4,23
		Sikap memiliki keluasan	11	17	2	0	0	129	4,3
		Sikap memiliki konsistensi	9	16	5	0	0	124	4,13
		Sikap memiliki spontanitas	4	25	1	0	0	123	4,1
Skor Rata-Rata Sikap								4,17	
3.	Motivasi	Kebutuhan psikologis	10	17	3	0	0	127	4,23
		Kebutuhan rasa aman	11	17	2	0	0	129	4,3
		Kebutuhan sosial	12	18	0	0	0	132	4,4
		Kebutuhan penghargaan	8	19	3	0	0	125	4,17

Skor Rata-Rata Motivasi									4,27
4.	Pendidikan	Jenjang pendidikan	18	12	0	0	0	138	4,6
		Kesesuaian jurusan	0	24	6	0	0	114	3,8
		Kompetensi	6	18	6	0	0	120	4,0
Skor Rata-Rata Pendidikan									4,13
5.	Disiplin Kerja	Taat terhadap waktu	0	10	12	6	2	90	3,0
		Taat terhadap perusahaan	0	10	13	6	1	92	3,17
		Taat terhadap perilaku dalam pekerjaan	4	12	10	4	0	106	3,53
		Taat terhadap etika kerja	0	17	13	0	0	107	3,57
Skor Rata-Rata Disiplin Kerja									3,29
Total : Nilai X Frekuensi									
Rata-rata = Jumlah Skor : Jumlah Responden (30 Orang)									
Skor Rata-rata = Jumlah Rata-rata : Jumlah Pernyataan									

Sumber : Hasil Olah Data Kuesioner Pra-Survey (2023)

Berdasarkan hasil olah data kuesioner pra-survei pada tabel 1.7 diatas dapat diketahui bahwa tanggapan dari responden mengenai variabel yang tertera pada kuesioner di tabel 1.7 yaitu Keterampilan, Sikap, Motivasi, Pendidikan dan Disiplin kerja. Dari tabel 1.7 dapat dilihat bahwa ada dua variabel yaitu Keterampilan dan Disiplin Kerja dimana masing-masing dengan skor rata-rata yaitu Keterampilan 3,29 dan Disiplin Kerja juga 3,29 yang menunjukkan bahwa keterampilan dan disiplin kerja masih dibawah rata-rata dibandingkan variabel lainnya. Bahwa dari variabel keterampilan kerja memperlihatkan adanya masalah diperusahaan yaitu kinerja karyawannya yang kurang akan keterampilan dalam mengerjakan pekerjaannya. Sedangkan dari variabel disiplin kerja memperlihatkan adanya masalah yaitu pelanggaran terhadap SOP (Standar Operasional Prosedur) yang diterapkan perusahaan serta kurangnya saling menghormati antar karyawan.

Keterampilan merupakan suatu kemampuan untuk menterjemahkan pengetahuan ke dalam praktik sehingga tercapai tujuan yang diinginkan (Amirullah 2018). Karyawan yang memiliki keterampilan baik, maka akan mempercepat pencapaian tujuan perusahaan. Kinerja yang dihasilkan oleh karyawan juga sangat dipengaruhi keterampilan, semakin terampil karyawan maka akan semakin baik kinerja yang dihasilkan. Sebaliknya jika karyawan tidak mempunyai keterampilan maka kinerja yang dihasilkan pun akan rendah.

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kurangnya kedisiplinan, tidak taatnya terhadap efisiensi dan efektivitas kerja. Bila disiplin kerja tidak ditegakkan dari perusahaan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Berdasarkan latar belakang yang dijelaskan, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan menjadikan permasalahan yang ada sebagai topik dan objek penelitian. Dengan itu peneliti mengambil judul penelitian “ **Pengaruh Keterampilan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mathar Telekomunikasi Indonesia** ”.

1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan diatas, maka penulis mengidentifikasi dan merumuskan masalah dari penelitian.

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang penelitian yang telah dibahas serta hasil kuesioner diatas dapat diidentifikasi masalah-masalah yang terjadi pada PT. Mathar Telekomunikasi Indonesia sebagai berikut:

1. Keterampilan
 - a. Karyawan masih kurang menguasai atau belum mahir dalam bidang pekerjaannya.
 - b. Karyawan masih kurang pengalaman kerja dalam bidang pekerjaannya.
 - c. Kepribadian karyawan yang masih kurang baik.
 - d. Sering terjadi keterlambatan dalam penyelesaian tugas.
2. Disiplin Kerja
 - a. Kurangnya kesadaran karyawan menjalankan kedisiplinan kerja dalam absensi dan masih ada keterlambatan.
 - b. Karyawan kurang mematuhi setiap standar kerja yang ada diperusahaan.
3. Kinerja Karyawan
 - a. Hasil pencapaian kinerja karyawan PT. Mathar Telekomunikasi Indonesia kurang baik dalam menyelesaikan produknya
 - b. Kurangnya bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan, maka peneliti merumuskan beberapa permasalahan dalam penelitian ini untuk mengetahui :

1. Bagaimana Keterampilan karyawan pada PT. Mathar Telekomunikasi Indonesia.
2. Bagaimana Disiplin Kerja pada PT. Mathar Telekomunikasi Indonesia.
3. Bagaimana Kinerja Karyawan pada PT. Mathar Telekomunikasi Indonesia.
4. Seberapa besar pengaruh Keterampilan dan Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Mathar Telekomunikasi Indonesia baik secara parsial maupun simultan.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang dan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Keterampilan kerja di PT. Mathar Telekomunikasi Indonesia
2. Disiplin kerja di PT. Mathar Telekomunikasi Indonesia
3. Kinerja Karyawan di PT. Mathar Telekomunikasi Indonesia
4. Besarnya pengaruh Keterampilan dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Mathar Telekomunikasi Indonesia

1.4 Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian ini diajukan guna menjelaskan mengenai manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian baik kegunaan teoritis maupun kegunaan praktis.

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan berguna bagi pengembangan teori mengenai Keterampilan, Disiplin kerja dan Kinerja karyawan. Penelitian dilakukan untuk membandingkan teori yang dipelajari dengan fakta yang ada di lapangan sehingga dapat memberikan pemikiran kajian manajemen sumber daya manusia.

1.4.2 Kegunaan Praktis

1. Bagi penulis

- a. Menambah pengetahuan dan pengalaman dalam bidang sumber daya manusia khususnya mengenai pengaruh keterampilan terhadap kinerja karyawan.
- b. Menambah pengetahuan dan pengalaman dalam bidang sumber daya manusia khususnya mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
- c. Menambah pengetahuan dan pengalaman dalam bidang sumber daya manusia khususnya mengenai pengaruh keterampilan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

- a. Memberikan masukan yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan pemimpin untuk meningkatkan keterampilan kerja karyawan.
- b. Memberikan masukan yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk meningkatkan disiplin kerja.
- c. Memberikan masukan yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan pemimpin untuk meningkatkan kinerja karyawan.

3. Bagi pihak lain

- a. Sebagai masukan untuk penulis lain yang sedang melakukan penelitian dengan bidang kajian yang sama
- b. Sebagai referensi bagi penelitian-penelitian lain yang sejenis.
- c. Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan perbandingan untuk penelitian sejenis.
- d. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi, wawasan dan pengalaman secara langsung dan menghadapi permasalahan yang ada didalam dunia kerja.