

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Setiap bisnis di dunia harus mampu memberikan kinerja perusahaan yang sangat baik, meningkat dan menghasilkan hasil yang terbaik. Begitu pula faktor sumber daya yang dimiliki harus mendukung upaya perusahaan dalam menghasilkan profit margin yang diharapkan, tidak terkecuali sumber daya manusiannya sekarang ini sudah masuk pada tataran dan mampu berkompetisi secara global sehingga sumber daya manusia memegang peranan penting dalam menuju kompetisi yang tajam ini. Dan di era sekarang ini juga kehidupan serba modern dengan sistem informasi yang canggih saat ini, untuk melakukan kegiatan di perusahaan dan juga di sektor publik sebagai pekerja di suatu agensi di perlukan untuk menghasilkan layanan terbaik sehingga memudahkan situasi dengan kondisi lingkungan kerja mampu memahami dan mengoperasikan teknologi sehingga tujuan dapat tercapai.

Secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dan juga merupakan hasil kerja karyawan dalam bekerja untuk periode waktu tertentu (Manullang *et al.*, 2022). Untuk mendukung strategi bisnis perusahaan berupaya untuk menetapkan kompetensi sumber daya manusia yang disesuaikan dengan bidang yang ditangani. Oleh karena itu diperlukan tenaga kerja

yang memiliki kompetensi dan motivasi yang tinggi dalam kreativitas dalam pelayanan perusahaan tersebut (Witara dan Akmawati 2020).

Kinerja merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian suatu tujuan (Halilintar, 2022). Yang diinginkan dapat tercapai dengan baik dan memiliki kemampuan pemahaman apa yang perusahaan inginkan, untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu (Ulfa *et al.*, 2022).

Pencapaian pelaksanaan suatu program pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan (Yusnandar *et al.*, 2020). Kinerja adalah kemauan seseorang atau kelompok untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya menurut kemampuan dan tanggung jawab dengan hasil yang diharapkan (Abrar Muslim *et al.*, 2019) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal (Kuswendra *et al.*, 2021).

Karyawan bukanlah mesin dan uang yang sifatnya pasif dan dapat dikuasai serta diatur sepenuhnya dalam mencapai tujuan perusahaan, melainkan aset berharga perusahaan yang harus dipelihara dengan baik (Sulutgo *et al.*, 2023) Selain itu, kinerja juga dapat diartikan sebagai hasil dan usaha seorang pegawai yang dicapai berdasarkan kemampuannya dan tindakan dalam situasi tertentu dalam suatu perusahaan (Astuti & Pratama, 2020).

Disiplin kerja merupakan alat manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan sehingga mereka dapat mengubah perilaku dan meningkatkan kesadaran, dan kemauan seseorang untuk mentaati pertauran dan norma sosial yang berlaku dalam suatu perusahaan (Ginting & Nurmaidah, 2018).

PT. Mahakam Berlian Samjaya merupakan perusahaan jasa rekanan asuransi yang bergerak dalam bidang jasa perbaikan kendaraan, penelitian ini akan dilakukan pada karyawan yang ada di PT. Mahakam Berlian Samjaya. Peneliti menjadi tertarik untuk melakukan penelitian pada karyawan perusahaan demi mengetahui apakah perusahaan telah memberikan manajemen pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja terbaik kepada setiap karyawannya, apakah manajemen pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja berpengaruh besar terhadap kinerja karyawannya sehingga menghasilkan kinerja yang optimal bagi perusahaan, sehingga perusahaan dapat mempertahankan persaingannya hingga pada saat sekarang perusahaan ini masih dikenal baik oleh masyarakat Samarinda.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: Pengaruh Disiplin Kerja, Teknologi Informasi dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Mahakam Berlian Samjaya.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan deskripsi dari latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Mahakam Berlian Samjaya?

2. Apakah teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Mahakam Berlian Samjaya?
3. Apakah manajemen pengetahuan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Mahakam Berlian Samjaya?
4. Apakah disiplin kerja, teknologi informasi dan manajemen pengetahuan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Mahakam Berlian Samjaya secara simultan?

### **C. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian**

#### **a. Tujuan penelitian**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka ada beberapa pokok tujuan yang akan dikemukakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mahakam Berlian Samjaya
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh teknologi informasi terhadap kinerja karyawan PT. Mahakam Berlian Samjaya
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh manajemen pengetahuan terhadap kinerja karyawan PT. Mahakam Berlian Samjaya.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja, teknologi informasi dan manajemen pengetahuan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Mahakam Berlian Samjaya

## b. Manfaat Penelitian

### 1. Bagi Perusahaan

Pada penelitian ini terdapat yaitu untuk mengetahui disiplin kerja dan teknologi informasi serta manajemen pengetahuan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mahakam Berlian Samjaserta memberikan wawasan untuk dapat berkembang pada sistem kinerja karyawan.

### 2. Bagi Akademis

Agar dapat menambah pengetahuan dan dapat berkontribusi pada ilmu manajemen SDM, serta mendapatkan kemajuan di studi penelitian.

### 3. Bagi Penulis

Dapat menambah wawasan atau gagasan penting dalam memahami di bidang manajemen SDM