

BAB I PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

Perekonomian Indonesia mengalami kemajuan yang ditandai adanya perkembangan industri melalui munculnya sektor industri sehingga pemerintah terus menggiatkan kinerja industri sebagai upaya menciptakan iklim usaha yang kontributif guna membantu penyerapan tenaga kerja di Indonesia (Sari, 2021). Tingkatan tertinggi sektor industri yaitu sektor manufaktur. Terlebih di era revolusi 4.0 saat ini, sektor manufaktur berkembang sangat pesat seperti yang diungkapkan oleh Menteri Perindustrian, Airlangga Hartarto bahwa sektor manufaktur turut memberikan kontribusi sebesar 20% terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) Indonesia (Kementrian Perindustrian RI, 2019). Kini, Indonesia sedang menghadapi persoalan yang diakibatkan oleh adanya pandemi Covid-19.

Gambar 1. Indeks PMI Manufaktur Indonesia Periode Mei-Agustus 2021



Sumber: Data diolah berdasarkan nilai indeks PMI Manufaktur Indonesia Mei-Agustus 2021

Berdasarkan indeks nilai Purchasing Managers Index (PMI) Manufaktur Indonesia periode Mei-Agustus 2021, pertumbuhan sektor manufaktur saat ini mengalami penurunan dengan nilai sekitar 40 yang berarti nilai tersebut masih dibawah nilai batas aman PMI yaitu 50, yang dipicu oleh pandemi

covid-19 sehingga membuat aktivitas impor rantai pasok menjadi terhambat sehingga berdampak pada penurunan produksinya (Mardiyah, Nurwati & Nunung, 2020). Oleh sebab itu, semua sektor manufaktur yang terdampak oleh pandemi Covid-19 harus berupaya untuk menjaga kualitas kinerjanya agar tetap mempertahankan pasar dan konsumennya (Muhammad, 2020).

Perubahan kondisi atau situasi yang tidak terduga akan selalu menjadi tantangan bagi sektor manufaktur dalam upaya mempertahankan keberlangsungan bisnisnya. Salah satu upaya penting dalam menghadapi tantangan tersebut yaitu mengerahkan peran *man power* atau sumber daya manusia didalamnya. Tantangan yang akan terus dihadapi menuntut Peran SDM untuk terus produktif dan inovatif dalam melaksanakan aktivitas pekerjaannya agar menghasilkan hasil kerja yang memuaskan (Kaltsum, Husniati & Fadlillah, 2021). Hal ini disebabkan oleh sumber daya manusia dapat menjadi aset serta tolak ukur kekuatan dimana kemampuannya dimanfaatkan untuk dapat berkontribusi lebih di dalam perusahaan (Sitompul *et al.*, 2021). Oleh karena itu, perusahaan tidak hanya dapat menuntut tenaga kerjanya saja, akan tetapi perusahaan juga harus mengelola tenaga kerjanya dengan sebaik mungkin agar mampu beradaptasi dalam menghadapi perubahan yang tidak terduga kedepannya sehingga aktivitas pekerjaan tetap berjalan dengan baik (Widodo *et al.*, 2020).

Pengelolaan karyawan dapat dijalankan melalui peran Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) sebab pada dasarnya, semua perusahaan dalam mencapai tujuan mereka dengan mengandalkan tindakan orang lain. Akibatnya, MSDM menjadi perhatian bagi semua manajer di semua tingkatan agar individu yang bekerja dapat menghadapi berbagai kendala dan situasi (Mondy & Martocchio, 2016, hlm.25). Maka dari itu, Manajemen SDM perlu menempatkan karyawan yang sesuai dengan kemampuannya, menciptakan komunikasi dan suasana kerja yang efektif serta mempertahankan karyawan yang kompeten dan berkinerja baik agar mempermudah perusahaan dalam pencapaian target (Bukit *et al.*, 2017, hlm.19). Apabila perusahaan tidak berusaha untuk mengoptimalkan dan memantau rangkaian proses Manajemen SDM ini, maka perusahaan tidak

mendapatkan hasil kerja atau kinerja yang diinginkan dari karyawannya.

Pencapaian kinerja atau hasil kerja yakni salah satu kapabilitas kerja yang harus diwujudkan oleh seluruh karyawan dalam pencapaian target perusahaan. Maka dari itu, karyawan perlu menjangkau hasil kerja yang baik sesuai target mutu dan jumlah dalam menyelesaikan pekerjaannya (Mangkunegara, 2017, hlm.67). Hasil kerja yang telah dicapai dapat menjadi tolak ukur untuk mengetahui kesungguhan karyawan ataupun ketidaksungguhan karyawan dalam bekerja. Adanya tolak ukur tersebut memperlihatkan apakah kesungguhan karyawan dalam bekerja perlu dipertahankan ataupun ditingkatkan kembali sehingga kinerja yang diinginkan tercapai (Astuti, 2021). Proses kesungguhan karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya memerlukan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Faktor yang dimaksud yaitu faktor internal berupa disiplin kerja, kemampuan serta motivasi tenaga kerja kemudian faktor eksternal dapat berupa gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi dan sistem manajemen di perusahaan tersebut (Busro, 2018, hlm.95).

Penerapan disiplin kerja merupakan salah satu persoalan yang penting bagi karyawan dalam menjalankan proses pekerjaannya. Perusahaan dituntut untuk memahami bagaimana perusahaan mengubah perilaku serta meningkatkan kesadaran dan kemauan karyawan dalam menaati kebijakan dan norma yang berlaku (Foot, Hook & Jenkins, 2016, hlm.404). Tingkat kedisiplinan yang tinggi akan menunjukkan seberapa besar rasa tanggung jawab karyawan dalam menjalankan tugas sesuai aturan yang telah ditetapkan (Sinambela, 2016, hlm.332-334). Peningkatan kedisiplinan membuat karyawan semakin efektif dan efisien dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga dapat mewujudkan atmosfer kerja yang lebih kondusif (Kartinah *et al.*, 2021). Atmosfer kerja yang lebih kondusif membuat karyawan mempunyai semangat yang tinggi sebab mereka merasa diikutsertakan dalam pencapaian tujuan organisasi sehingga produktivitas dan efisiensinya akan meningkat dan mampu menghasilkan kinerja yang memuaskan (Afandi, 2018, hlm.13).

Selain disiplin kerja, karyawan juga dituntut untuk memiliki kemampuan kerja untuk membantu upaya penyelesaian aktivitas pekerjaannya. Kemampuan kerja merujuk pada kapabilitas individu dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas pekerjaannya dengan baik. Kapabilitas individu bisa dilihat dari pengetahuan dan keahlian yang dimiliki (Adamy, 2016, hlm.24). Melalui pengetahuan dan keahliannya, kemampuan dapat menimbulkan kesadaran bahwa pekerjaan yang sedang dilakukan menjadi tanggung jawab yang harus diselesaikan dengan tepat sesuai dengan ketentuan. Selain itu, kemampuan kerja juga digunakan untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan dan situasi perusahaannya sehingga karyawan dapat terus berinovasi (Suharto, *et al.*, 2020). Karyawan yang tidak memiliki kemampuan yang dibutuhkan terhadap pekerjaan yang dilakukan akan menurunkan tingkat kinerja yang dimilikinya. Oleh sebab itu, kemampuan kerja harus diperhatikan dengan baik agar sebagai langkah peningkatan kinerja karyawan (Sabarofek, *et al.*, 2020).

Karyawan ketika bekerja pasti mengharapkan imbalan untuk memenuhi tujuannya sedangkan untuk memenuhi tujuannya, karyawan perlu mewujudkan hasil kerja kepada perusahaan. Maka dari itu, karyawan memerlukan motivasi berupa dorongan untuk menjalankan serangkaian proses perilaku atau tindakan dengan memanfaatkan potensinya dalam mencapai tujuan tertentu (Supomo, R & Nurhayati, 2018. hlm.111). Motivasi kerja yang tinggi memberikan dorongan kepada karyawan untuk mengintegrasikan psiko-fisiknya dalam menentukan kemaksimalan tindakan yang harus dilakukan selama bekerja (Mangkunegara, 2017, hlm.104). Karyawan dengan motivasi yang tinggi akan terus mengerahkan dan memaksimalkan semua potensi dan keyakinannya dalam proses menyelesaikan pekerjaan sehingga mampu meningkatkan kinerja dengan baik. Sekalipun karyawan memiliki kapabilitas yang tinggi tetapi tidak termotivasi, maka hasil pekerjaannya cenderung tidak akan memuaskan (Suwatno, H., & Priansa, 2020). Oleh sebab itu, perusahaan perlu menghargai partisipasi pekerja dengan berbagai cara agar dapat meningkatkan motivasi karyawannya agar produktivitas dan hasil kerjanya meningkat sehingga

tujuan dan sasaraannya tercapai (Robbins & Judge, 2017, hlm.174).

Adanya perubahan kondisi dan situasi membuat persaingan pasar domestik dan ekspor semakin ketat sehingga persaingan pasar tersebut perlu diperhatikan kembali sebagai upaya peningkatan kinerja perusahaan semaksimal mungkin. Begitu pula dengan PT UTAC Manufacturing Services Indonesia (UMSI) yang juga menghadapi persaingan pasar tersebut. PT. UTAC Manufacturing Services Indonesia merupakan perusahaan Penanaman Modal Asing (PMA) dengan orientasi ekspor. Perusahaan ini mengakuisisi PT Panasonic Industrial Devices Indonesia (PIDID) dan resmi berdiri pada tahun 2014. PT UTAC bergerak di bidang Manufactur Assembly dan Testing Semiconductor yang memproduksi chip atau komponen peralatan elektronik. Maka dari itu, dalam upaya untuk mencapai hasil produksi yang ditargetkan, PT UMSI memberikan tanggungjawab kepada departemen produksi sebagai fasilitator proses produksi dari awal hingga akhir. Agar produksi yang akan dikirim ke pelanggan sesuai dengan spesifikasi, departemen produksi mengerahkan bagian operator sebagai salah satu bagian khusus untuk membantu menjalankan proses produksi tersebut. Maka dari itu, untuk memperkecil cakupan penelitian, peneliti memilih karyawan departemen produksi bagian operator sebagai objek dalam penelitian ini.

Berdasarkan laporan departemen produksi dibawah ini, tabel 1 menunjukkan hasil pencapaian produksi PT UMSI pada tahun 2019-2020 tidak terpenuhi sesuai dengan target yang telah ditentukan.

Tabel 1. Target dan Realisasi Hasil Produksi PT. UMSI Periode 2019-2020

Hasil Produksi PT. UTAC Manufacturing Services Indonesia			
Periode 2019-2020			
Tahun	Target	Realisasi	Persentase
2019	118.305.366,17	111,608,296.00	94%
2020	100.559.561,24	74,394,153.00	73%

*Sumber: Data Diolah berdasarkan Laporan Target dan Realisasi Hasil
Produksi Departemen Produksi PT. UMSI Periode 2019-2020*

Melihat fenomena tersebut, dapat terlihat adanya target produksi yang tidak terpenuhi serta ketidaktepatan waktu dalam menyelesaikan target yang ditentukan. Berdasarkan hasil wawancara bersama Bapak Noor Achmadi selaku General Manager Departemen Produksi PT. UMSI, beliau memiliki persepsi bahwa tidak terpenuhinya target dipengaruhi oleh bagian operator yang tidak dapat menghasilkan kuantitas tepat waktu serta adanya kecenderungan penurunan kualitas kerjanya. Hal tersebut berkaitan dengan kinerja karyawannya yang menjadi suatu nilai perusahaan terhadap keberhasilan pengelolaan karyawannya. General Manager Departemen Produksi mengungkapkan bahwa beliau juga memiliki persepsi atau kesimpulan bahwa penurunan kinerja *manpower* bagian operator yang dipengaruhi oleh beberapa hal, sebagai berikut:

Tabel 2. Absensi Karyawan Operator Periode 2019-2020

Tahun	Jumlah Karyawan (orang)	JHK	JHK Seharusnya	Jumlah Absensi	%
2019	189	240	45.360	1.970	4%
2020	189	240	45.360	2.589	5%

Sumber: Data Diolah (berdasarkan rekapan absensi karyawan operator produksi Departemen Produksi PT. UMSI Periode 2019-2020)

Berdasarkan data rekapitulasi absensi karyawan produksi bagian operator PT. UMSI, adanya peningkatan tingkat absensi karyawan produksi bagian operator ditandai dengan persentase sebesar 4% pada tahun 2019 dan 5% pada tahun 2020. Hal tersebut menimbulkan persepsi dari Bapak Noor Achmadi selaku General Manager Departemen Produksi dan Bapak Hendri selaku salah satu Supervisor Departemen Produksi yang mengungkapkan

bahwa peningkatkan tersebut menandakan adanya ketidakdisiplinan karyawannya. Kemudian, absensi operator juga masih dinilai cukup tinggi dan masih banyak dilakukan sehingga bagian operator masih sering kekurangan karyawan selama proses bekerja yang menyebabkan tidak selesainya target tepat waktu. Kedisiplinan tidak semata-mata diamati melalui absensi tetapi dapat diamati dari perilaku keseharian karyawan terhadap aturan perusahaan yang berlaku. Supervisor Departemen Produksi tersebut menuturkan bahwa masih ditemukan kesengajaan sebagian operator mengulur waktunya untuk melakukan pekerjaan saat waktu kerjanya telah tiba serta masih memanfaatkan waktu istirahat tambahan lebih dari waktu yang ditetapkan untuk kepentingan pribadi sehingga waktu kerja-pun terbuang banyak. Banyaknya waktu yang terbuang berdampak pada lead time yang telah ditargetkan terkadang tidak berjalan sesuai dengan mestinya sehingga output yang dihasilkan belum maksimal.

Selain disiplin, hal lain yang dapat berkaitan dengan kinerja karyawan yaitu kemampuan kerja. PT. UMSI memiliki tiga pabrik yang digunakan untuk memproduksi barang. Pabrik A digunakan untuk memproduksi *assembly product*, pabrik B digunakan untuk memproduksi *testing product* dan pabrik C sama seperti pabrik A namun berbeda jenis produk. Berdasarkan hasil wawancara dengan General Manager Departemen Produksi PT. UMSI, Bapak Noor Achmadi mengatakan bahwa sebagian kemampuan operator masih belum terqualifikasi dalam mengoperasikan mesin terutama mesin baru. Permasalahan tersebut terjadi di pabrik A, B & C dimana sebagian operator tersebut belum dapat mengoperasikan mesin yang diajukan atasan sehingga hal ini memicu adanya pemberhentian mesin (*downtime*) yang menyebabkan proses produksi berhenti juga. Hal tersebut berdampak pada output yang dihasilkan menjadi *reject/cacat*. Kasus tersebut juga pernah terjadi di tahun 2019 yang disebabkan oleh adanya kecerobohan operator dalam mengoperasikan mesin. Untuk tahun 2020 juga disebabkan oleh ketidakhadiran operator saat itu sehingga terjadi kesalahan penggantinya dalam mengoperasikan mesin. Selain kemampuan mengoperasikan mesin, Bapak Noor Achmadi juga menambahkan, terdapat daya tangkap yang

lambat dalam mengoperasikan beberapa peralatan kerja dan mesin. Bapak Noor Achmadi mengatakan bahwa harapan perusahaan terhadap seluruh kemampuan karyawan operator K2 & K3 sudah terqualifikasi. Namun, berdasarkan rekapan data dibawah ini, masih cukup banyak kemampuan karyawan yang belum terqualifikasi dalam mengoperasikan mesin sebesar 35% sehingga hal tersebut masih harus diperhatikan kembali untuk meminimalisir adanya kegagalan/kecacatan output selama proses produksi berlangsung.

Tabel 3. *Summary Employee's Ability Qualification K2 & K3 2020*

Keterangan	Total Karyawan	%
<i>Qualified</i>	123	65%
<i>Unqualified</i>	66	35%
Total Operator	189	100%

Sumber: Data Diolah (berdasarkan rekapan Employee's Ability Qualification K2 & K3 Produksi Departemen Produksi PT. UMSI Periode 2019-2020)

Tabel 4. Hasil Pra-Survey Motivasi Kerja

No	Pernyataan	STS	TS	RG	S	SS
1	Terdorong untuk melakukan pekerjaan lebih dari orang lain	-	-	-	76%	24%
2	Saling mendukung antar rekan kerja lainnya	-	16%	47%	37%	-
3	Terdorong untuk memiliki prestasi kerja	-	-	20%	63%	17%
4	Pekerjaan yang dilakukan menimbulkan semangat yang tinggi	-	13%	54%	33%	-
5	Gaji yang diterima mampu memenuhi kebutuhan	-	20%	44%	23%	13%

Sumber: Data Diolah

Berdasarkan tabel 4, maka didapatkan hasil pra-survey yang dilaksanakan terhadap 30 karyawan bagian operator menunjukkan bahwa beberapa pernyataan memiliki presentase terbesar pada pilihan ragu-ragu

seperti pernyataan saling mendukung antar rekan kerja dengan jawaban karyawan yang menjawab ragu-ragu sebanyak 14 orang dan didukung oleh 5 karyawan yang tidak setuju, pernyataan pekerjaan yang dilakukan menimbulkan semangat yang tinggi dengan jawaban karyawan yang menjawab ragu-ragu sebanyak 16 orang dan didukung oleh 4 karyawan yang tidak setuju, serta pernyataan gaji yang diterima mampu memenuhi kebutuhan dengan jawaban karyawan yang menjawab ragu-ragu sebanyak 13 orang dan didukung oleh 6 orang yang tidak setuju. Selain itu, berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Hendri selaku Supervisor Departemen Produksi, beliau mengatakan bahwa sebagian karyawan operator merasa cepat kelelahan saat bekerja sebab mereka juga harus mengurus keluarganya di rumah sehingga dapat terlihat operator tersebut tidak memiliki antusiasme yang tinggi dalam melakukan aktivitas pekerjaannya. Selain itu, dengan rata-rata masa kerja operator K2 & K3 sekitar 10-20 tahun membuat adanya kecenderungan akan ketidakstabilan motivasi kerja karyawannya sehingga operator mudah merasa bosan yang membuat adanya kecenderungan karyawan dalam mengabaikan perintah kerja (WPI) dan keinginan untuk terus berada dalam zona nyaman.

Semakin tinggi sikap kedisiplinan maka kinerja karyawan dapat meningkat. Sebaliknya semakin rendah sikap kedisiplinan, maka kinerja karyawan dapat menurun. Hal tersebut sejalan dengan penelitian Iptian *et al.* (2020) dan (Sitompul *et al.*, 2021) yang mengindikasikan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, yang berarti semakin meningkatnya kedisiplinan yang dimiliki karyawan, maka kinerja yang ditunjukkan akan semakin tinggi pula. Namun, hal berbeda ditunjukkan dengan penelitian Meuthia, *et al.* (2019), yang mengindikasikan bahwa disiplin kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat disimpulkan bahwa tinggi rendahnya disiplin karyawan tidak berpengaruh terhadap buruknya kinerja karyawan.

Kemampuan kerja dapat menjadi kriteria kinerja karyawan yang terlihat dari aktivitas penyelesaian pekerjaan yang dilakukan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Bustomi *et al.* (2020) dan Santoso *et al.* (2021) yang

menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, yang artinya semakin meningkatnya kemampuan yang dimiliki karyawan, maka kinerja yang ditunjukkan akan semakin tinggi pula. Akan tetapi, hasil penelitian Astuti (2021) membuktikan bahwa kemampuan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan serta hasil penelitian Tangkawarouw, *et al* (2019), yang membuktikan bahwa kemampuan kerja berpengaruh negatif dan signifikan, hal tersebut bermaksud bahwa tinggi atau rendahnya kemampuan yang dimiliki karyawan tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawannya.

Tingginya motivasi kerja karyawan akan membangun kinerja secara optimal. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ratnawati *et al.* (2020) dan Parta & Mahayasa (2021) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif akan kinerja karyawan, yang artinya semakin meningkatnya motivasi kerja yang dimiliki karyawan, maka kinerja yang ditunjukkan akan semakin tinggi pula. Sedangkan, penelitian Istyarini (2019) membuktikan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan serta penelitian Syafruddin, *et al.* (2021), yang membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut bermaksud bahwa motivasi yang dimiliki karyawannya, tidak memberikan pengaruh apapun terhadap kinerja karyawannya.

Penelitian ini dilakukan sebagai penelitian relevan terkait disiplin kerja, kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Peneliti ingin mengkaji lebih lanjut terkait beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan penjabaran dari peneliti serta *research gap* pada penelitian sebelumnya, maka peneliti ingin mengkaji topik dengan judul penelitian “**Pengaruh Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Bagian Operator Departemen Produksi PT UTAC Manufacturing Services Indonesia)**”.

I.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan penjabaran latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya,

sebagaimana penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan membuktikan beberapa hal, yakni:

1. Apakah terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian operator departemen produksi PT UTAC Manufacturing Services Indonesia?
2. Apakah terdapat pengaruh antara kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan bagian operator departemen produksi PT UTAC Manufacturing Services Indonesia?
3. Apakah terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian operator departemen produksi PT UTAC Manufacturing Services Indonesia?
4. Apakah terdapat pengaruh antara disiplin kerja, kemampuan kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan bagian operator departemen produksi PT UTAC Manufacturing Services Indonesia?

I.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan penjabaran latar belakang serta rumusan masalah yang telah diuraikan, berikut tujuan dari penelitian ini, yaitu:

1. Untuk mengetahui dan membuktikan apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian operator departemen produksi PT UTAC Manufacturing Services Indonesia.
2. Untuk mengetahui dan membuktikan apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian operator departemen produksi PT UTAC Manufacturing Services Indonesia.
3. Untuk mengetahui dan membuktikan apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian operator departemen produksi PT UTAC Manufacturing Services Indonesia.
4. Untuk mengetahui dan membuktikan apakah disiplin kerja, kemampuan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan bagian operator departemen produksi PT UTAC Manufacturing Services Indonesia.

I.4 Manfaat Hasil Penelitian

Kiasati Kania, 2021

PENGARUH DISIPLIN KERJA, KEMAMPUAN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA BAGIAN OPERATOR DEPARTEMEN PRODUKSI PT UTAC MANUFACTURING SERVICES INDONESIA

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Manajemen S1

[www.upnvj.ac.id – www.library.upnvj.ac.id – www.repository.upnvj.ac.id]

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat dari beberapa aspek, Dibawah ini manfaat hasil penelitian yang penulis uraikan, yakni:

1. Aspek Teoritis

Penelitian ini diharapkan akan menambah pemahaman wawasan dan pengetahuan kepada peneliti dan pembaca mengenai disiplin kerja, kemampuan kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan serta sebagai bahan referensi penulisan pendukung bagi penelitian mahasiswa terhadap pengembangan ilmu pengetahuan dengan konsentrasi Sumber Daya Manusia terutama disiplin kerja, kemampuan kerja, motivasi kerja dan kinerja terhadap karyawan.

2. Aspek Praktis

a. Bagi Perusahaan

Sebagai upaya kontribusi dan pertimbangan bagi pimpinan PT. UTAC Manufacturing Services Indonesia terkhusus bagian departemen produksi dalam mengelola dan mengambil kebijakan terkait disiplin kerja, kemampuan kerja dan motivasi kerja dalam peningkatan kinerja karyawan bagian operator untuk tetap mempertahankan proses produksi dengan baik.

b. Bagi Peneliti

Sebagai upaya dalam menambah pengetahuan serta implementasinya dalam praktik dan turut menjadi suatu pengembangan ilmu pada bidang sumber daya manusia terkhusus mengenai disiplin kerja, kemampuan kerja dan motivasi kerja dalam peningkatan kinerja karyawan.