

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

Karyawan sebagai unsur utama dari sumber daya manusia memegang peranan utama bagi perusahaan. Dukungan karyawan menjadi hal utama di dalam mencapai keberhasilan dalam kemampuan dan kemajuan perusahaan. Dengan memiliki karyawan yang mampu bekerja dengan standar yang baik dan sesuai dengan keinginan dari perusahaan akan membuat perusahaan mampu bersaing dengan kompetitor lain dalam mencapai target yang telah dicanangkan.

PT. Central Proteina Prima Tbk (CP Prima) berdiri pada 30 April 1980, mempunyai visi menjadi perusahaan akuakultur terbesar dan terdepan di dunia. Perusahaan memfokuskan bisnis pada produsen dan pengolahan pakan ternak, probiotik dan produk-produk ayam maupun frozen food dengan kualitas baik untuk pasar domestik maupun internasional.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang diberikan karyawan kepada perusahaan dalam memenuhi tugas dan tanggung jawabnya. Pada kinerja karyawan di PT. Central Proteina Prima Tbk terjadi penurunan kinerja karyawan dalam waktu 1 tahun terakhir. Penurunan kinerja diduga karena tidak karyawan yang beum mampu dalam mencapai target penjualan yang diharapkan sejumlah Rp 70,000,000,000. Penjualan tertinggi terjadi di bulan Agustus sebesar 95% dari target penjualan dan penjualan terendah terjadi di akhir tahun bulan Desember hanya tercapai sebesar 90%.

Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan berdasarkan pengetahuan dan pengalaman di dalam menjalankan pekerjaan. Permasalahan kompetensi pada karyawan yang bekerja di perusahaan belum memiliki pendidikan yang sesuai dengan jabatan. Jumlah pendidikan yang tidak sesuai dominan berada pada divisi produksi dengan jumlah 20 orang yang masih memiliki pendidikan SMA, pada divisi Finance juga memiliki pendidikan yang tidak sesuai SMA sejumlah 10 orang. Hal ini menyebabkan karyawan yang bekerja masih menimbulkan kesalahan yang tidak perlu dalam menjalankan pekerjaan di perusahaan.

Disiplin merupakan kesediaan karyawan di dalam menerapkan peraturan perusahaan dalam menjalankan pekerjaan dari perusahaan. Karyawan ditemukan masih melakukan pelanggaran peraturan pada bulan Januari sebanyak 8 kali pelanggaran peraturan, selebihnya karyawan rutin melakukan pelanggaran peraturan kerja di perusahaan pada setiap bulannya. Pelanggaran peraturan yang masih rutin terjadi memperlihatkan disiplin yang belum baik dari karyawan dalam memenuhi peraturan yang dibuat oleh perusahaan.

Kepuasan kerja merupakan hasil dari harapan yang diperoleh karyawan setelah menjalankan pekerjaan di perusahaan. Karyawan yang tidak nyaman dalam bekerja cenderung mengajukan pengunduran diri dari perusahaan. Jumlah pengunduran diri dominan terjadi di bulan Juni dan Agustus sejumlah 5 orang karyawan. Pada bulan Januari, Maret, Mei, September dan Oktober juga terjadi pengunduran diri karyawan. Pengunduran diri yang terjadi di perusahaan memperlihatkan bahwa karyawan belum memiliki kepuasan kerja dalam menjalankan pekerjaan.

Berdasarkan uraian yang telah ada sebelumnya dapat dibahas lebih mendalam dengan judul **“Pengaruh Kompetensi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Central Proteina Prima Tbk”**

I.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Kompetensi karyawan yang rendah terlihat dari tidak sesuainya tingkat pendidikan dengan jabatan yang dimiliki oleh karyawan.
2. Disiplin kerja yang masih rendah terlihat dari karyawan yang masih sering melakukan pelanggaran peraturan perusahaan.
3. Kepuasan kerja karyawan masih rendah terlihat dari jumlah karyawan yang mengundurkan diri dari perusahaan karena tidak nyaman dalam menjalankan pekerjaan.
4. Kinerja karyawan yang tidak maksimal dilihat dari tidak tercapainya target dari perusahaan.

I.3 Tinjauan Pustaka

I.3.1 Teori Kompetensi

Menurut Edison dkk (2016:142), kompetensi merupakan gambaran dari kemampuan seorang individu di dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan. Pada kompetensi ini dilakukan sebagai model untuk melihat kompeten atau tidaknya karyawan dalam menjalankan pekerjaan.

I.3.2 Teori Disiplin

Menurut Rivai dan Sagala (2013 : 825), disiplin kerja sebagai metode yang digunakan oleh perusahaan untuk menegakkan peraturan yang diberikan kepada setiap anggota karyawan di perusahaan untuk memastikan seluruh anggota karyawan akan bergerak sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh organisasi.

I.3.3 Teori Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2016:202), kepuasan kerja menjadi suatu sikap karyawan dalam menyenangkan atau tidak dalam menjalankan pekerjaan. Sikap ini menjadi hal yang dimunculkan oleh karyawan setelah menjalankan pekerjaan. Kepuasan kerja yang dimiliki harus mencerminkan hasil dari pekerjaan itu sendiri,

I.3.4 Teori Kinerja

Menurut Wibowo (2014:7), kinerja merupakan susunan pekerjaan yang diberikan kepada karyawan dan dikerjakan oleh karyawan sebagai tugas dalam organisasi.

I.3.5 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Wibowo (2014:272), kompetensi menjadi salah satu kriteria yang diperlukan dalam menjelaskan kinerja karyawan. Kinerja yang efektif dan unggul selalu mampu dan efektif dalam menghadapi berbagai situasi yang terjadi di pekerjaan.

Menurut Widodo (2016:149), variabel kompetensi selalu ditempatkan sebagai salah satu variabel yang menghubungkan antara kinerja karena sangat memiliki kaitan erat di dalam hubungannya dengan kinerja karyawan di perusahaan.

Menurut Simanjuntak (2011:177), kompetensi menjadi salah satu hal yang dominan dalam memberikan dampak terhadap kinerja. Kinerja yang rendah akan menjadi ukuran dalam melihat kompetensi seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaan.

I.3.6 Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Sinambela (2016 : 237), pada variabel disiplin dan kinerja karyawan menunjukkan hubungan yang saling berkaitan. Dengan disiplin yang tinggi maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan tersebut. Dengan memperhatikan variabel lain yang juga menunjukkan dampak terhadap kinerja, salah satunya yaitu disiplin kerja.

Menurut Darmawan (2013:41), metode pendisiplinan karyawan dilakukan kepada perilaku seorang karyawan. Dan alasan utama dalam melakukan disiplin adalah untuk melakukan peningkatan kinerja.

Menurut Hartatik (2014 : 185), pendisiplinan dalam organisasi menjadi hal yang penting untuk dilakukan kepada seluruh anggota dalam organisasi dalam mewujudkan disiplin yang baik untuk memperbaiki kinerja.

I.3.7 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Noor (2013:254), karyawan yang tidak puas dalam menjalankan pekerjaan akan berdampak pada emosi dan perilaku sehingga sangat berpotensi dalam menurunkan pencapaian kinerja.

Menurut Handoko dalam Darmawan (2013:58), kepuasan kerja merupakan gambaran emosional yang dimiliki oleh karyawan dalam menjalankan pekerjaan mereka dan dalam usaha untuk mencapai kinerja yang diharapkan.

Menurut Rivai dan Sagala (2013:856), tingkat kepuasan kerja sangat tergantung dengan persepsi masing-masing individu di dalam menjalankan nilai dari kepuasan kerja. Nilai dari sistem kepuasan kerja sangat tergantung dengan dirinya sendiri.

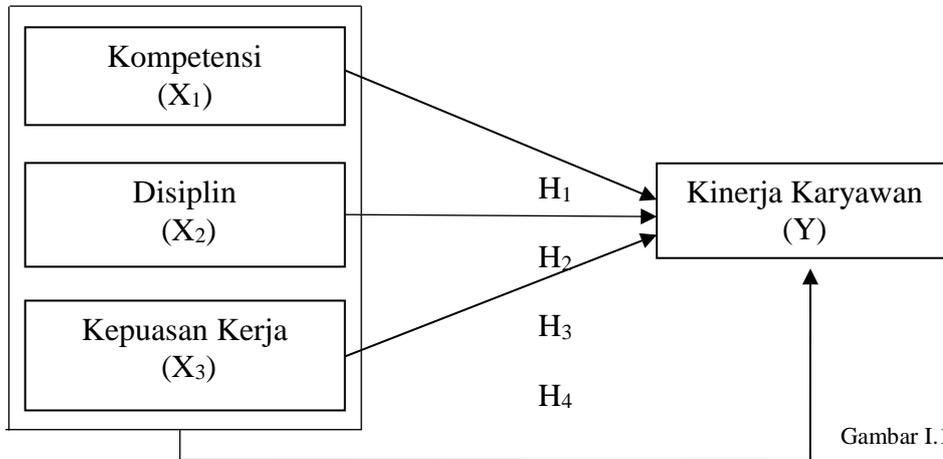
I.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 1.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	Paruru (2016)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap PT Air Manado	X ₁ = Disiplin kerja X ₂ = Kemampuan kerja Y = Kinerja Karyawan	Secara simultan Disiplin kerja dan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Secara parsial Disiplin kerja dan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2	Inova dan Jayanti (2018)	Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari Jombang (Perusahaan produksi minuman)	X ₁ = Kompetensi X ₂ = Kompensasi Y = Kinerja Karyawan	Secara simultan Kompetensi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Secara parsial Kompetensi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
3	Goldwin (2019)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Padsa PT Tanimas Soap Industries (Perusahaan Manufaktur dan Eksporir Sabun)	X ₁ = Kepuasan Kerja X ₂ = Motivasi Kerja Y = Kinerja Karyawan	Secara simultan Kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Secara parsial Kepuasan kerja dan motivasi kerja dan komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

I.5 Kerangka Konseptual

Penjelasan melalui gambar kerangka konseptual berikut ini.



I.6 Hipotesis

Berdasarkan penjelasan yang telah ada sebelumnya dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

- H₁ : Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Central Proteina Prima, Tbk.
- H₂ : Disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Central Proteina Prima, Tbk.
- H₃ : Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Central Proteina Prima, Tbk.
- H₄ : Kompetensi, disiplin dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Central Proteina Prima, Tbk.