

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan terhadap tujuan strategis organisasi. Apabila hasil kinerja pegawai tidak dioptimalkan maka akan mempengaruhi kinerja organisasi yang tidak optimal sebaliknya jika kinerja pegawai yang meningkat, maka efektivitas dan produktivitas perusahaan pun akan meningkat pula. Kinerja individu dipengaruhi oleh faktor kompetensi, kompetensi dapat mempengaruhi tingkat hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Selain kompetensi, pelatihan juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan sumberdaya manusia dapat dilakukan dengan cara memberikan pelatihan-pelatihan, pelaksanaan pelatihan yang diberikan kepada sumberdaya manusia dilakukan sejalan dengan perkembangan perusahaan. Selain kompetensi dan pelatihan, disiplin kerja juga dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Melalui disiplin akan mencerminkan kekuatan dan keberhasilan dalam pekerjaannya. Dengan disiplin kerja yang tinggi, maka dapat memudahkan perusahaan mencapai tujuannya, jika karyawan memiliki disiplin kerja maka karyawannya akan bekerja secara efektif dan dapat mengefisiensi waktu dalam bekerja sehingga tidak akan terjadi penyimpangan-penyimpangan yang dapat merugikan perusahaan dan dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri.

PT. Pos Indonesia (Persero) merupakan sebuah badan usaha milik negara (BUMN) Indonesia yang bergerak di bidang layanan pos. Dimana PT. Pos Indonesia (Persero) juga memiliki produk-produk yang ditawarkan berupa Filateli dan konsinyasi (prangko dan meterai), AdmailPos, Express Mail Service (EMS) dan RLN internasional, Pos Ekspor, Paket Pos (Biasa, Kilat, Kilat Khusus, Ekspres, Jumbo), Surat Pos (Biasa, Kilat, Kilat Khusus, Ekspres), Logistik, Kargo, Bank Channeling, Fund Distribution (Western Union dan PosPay), Giro Pos, Wesel Pos, Gallery Pos, PostShop dan Pos Niaga (ditiadakan). Saat ini PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Binjai masih menggunakan

Berdasarkan dari riset pendahuluan yang dilakukan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Binjai, ditemukan beberapa permasalahan yang muncul atas kinerja karyawan diantaranya masih belum optimalnya kinerja karyawan, hal ini terbukti dengan ada beberapa karyawan masih kurang rapi dalam melaksanakan tugas, mempergunakan dan memelihara

alat kerja yang dimiliki perusahaan, selain beberapa karyawanyang mangkir dan lalai dari pekerjaannya sehingga mengganggu kelangsungan pencapaian kerja yang ingin dicapai, yang berakibat dengan belum optimalnya kinerja karyawan, hal ini terlihat dengan tidak terselesainya pekerjaan secara tepat waktu.

Selain itu juga dari tingkat kompetensi yang masih rendah, dimana masih adanya karyawan tidak memiliki pengetahuan dan ketrampilan yang untuk menunjang pekerjaannya, dan juga masih adanyakaryawan jarang memunculkan ide baru untuk kemajuan organisasi. Dari tingkat pelatihan pada perusahaan yang jarang dilakukan, bahkan perusahaan belum tentu dalam menerapkan pelatihan setiap tahunnya, selain dari kompetensi dan pelatihan, disiplin kerja juga masih rendah yang terjadi diperusahaan, terbukti dengan ketidaktepatan karyawan dalam menyelesaikan tugas, tidak menggunakan peralatan kantor dengan baik dan juga beberapa karyawan tidak menaati peraturan kantor.

Berdasarkan uraiandiatas sangat penting kompetensipelatihan dan disiplin kerjadalam meningkatkan kinerja karyawan, maka itu, penulis tertarik meneliti judul **“Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap KinerjaKaryawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Binjai ”.**

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah kompetensiberpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Binjai?
2. Apakah pelatihanberpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Binjai?
3. Apakah disiplin kerjaberpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Binjai?
4. Apakah kompetensi, pelatihan dan disiplin kerjaberpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Binjai?

1.3 Tinjauan Pustaka

1. Kompetensi

Menurut Wibowo (2017:102)Kompetensi merupakan kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut

Menurut Wibowo (2017:112) Kompetensi memiliki indikator yaitu:

- a. Motif, yaitu: kemauan untuk mencapai target kerja dan kemauan untuk meningkatkan motivasi kerja
- b. Sifat, yaitu: pengendalian emosi dan keuletan dalam menyelesaikan pekerjaan.

- c. Konsep diri, yaitu: keyakinan pada kemampuannya dan besikap positif terhadap permasalahan.
- d. Pengetahuan, yaitu: pemahaman permasalahan dan penguasaan bidang pengetahuan terkait pekerjaan.
- e. Keterampilan, yaitu: mempunyai inovasi dalam pekerjaan dan mampu menggunakan fasilitas terkait dengan pekerjaan

Menurut Sutrisno (2014:209) kompetensi yang terdiri dari sejumlah perilaku kunci yang dibutuhkan untuk melaksanakan peran tertentu untuk dapat menghasilkan prestasi kerja yang memuaskan.

2. Pelatihan

Menurut Melmambessy Moses (2011:65) pelatihan merupakan suatu proses yang dilakukan untuk memperbaiki penguasaan berbagai ketrampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu dalam waktu yang relatif singkat (pendek).

Ada beberapa indikator dalam pelatihan seperti yang akandijelaskan oleh Melmambessy Moses (2011:69), indikator-indikator pelatihan antara lain :

- a. Jenis Pelatihan Jenis pelatihan yang diberikan kepada pegawai disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan dan dana yang dianggarkan dalam waktu tertentu.
- b. Materi Pelatihan Materi pelatihan selalu terkait dengan jenis pelatihan yang diikuti.
- c. Waktu Pelatihan Waktu pelatihan disesuaikan dengan muatan pelatihan yang akan diajarkan

Menurut Handoko (2012:103) Pelatihan adalah suatu proses menambah kecakapan dan kemampuan pegawai untuk permintaan jabatan serta dengan program tersebut diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja pegawai dalam mencapai sasaran-sasaran kerja yang telah ditetapkan.

3. Disiplin

Menurut Soerjono (2010:61) disiplin merupakan kepatuhan terhadap peraturan yang telah ditetapkan sehingga dalam pembicaraan sehari-hari istilah tersebut biasanya dikaitkan dengan keadaan tertib, suatu keadaan dimana perilaku seseorang mengikuti pola-pola tertentu yang telah ditetapkan terlebih dahulu.

Menurut Soerjono (2010:67) adapun beberapa indikator disiplin kerja pegawai yaitu sebagai berikut :

- a. Ketepatan waktu

Para pegawai datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur, dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik

- b. Menggunakan peralatan kantor dengan baik

Sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor dapat mewujudkan disiplin kerja yang baik.

- c. Tanggung jawab yang tinggi

Pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab.

- d. Menghasilkan pekerjaan yang memuaskan

Dengan menghasilkan pekerjaan yang memuaskan maka dapat menunjukkan bahwa karyawan memiliki disiplin kerja yang baik

- e. Ketaatan terhadap aturan kantor

Pegawai memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenal/identitas, membuat ijin bila tidak masuk kantor

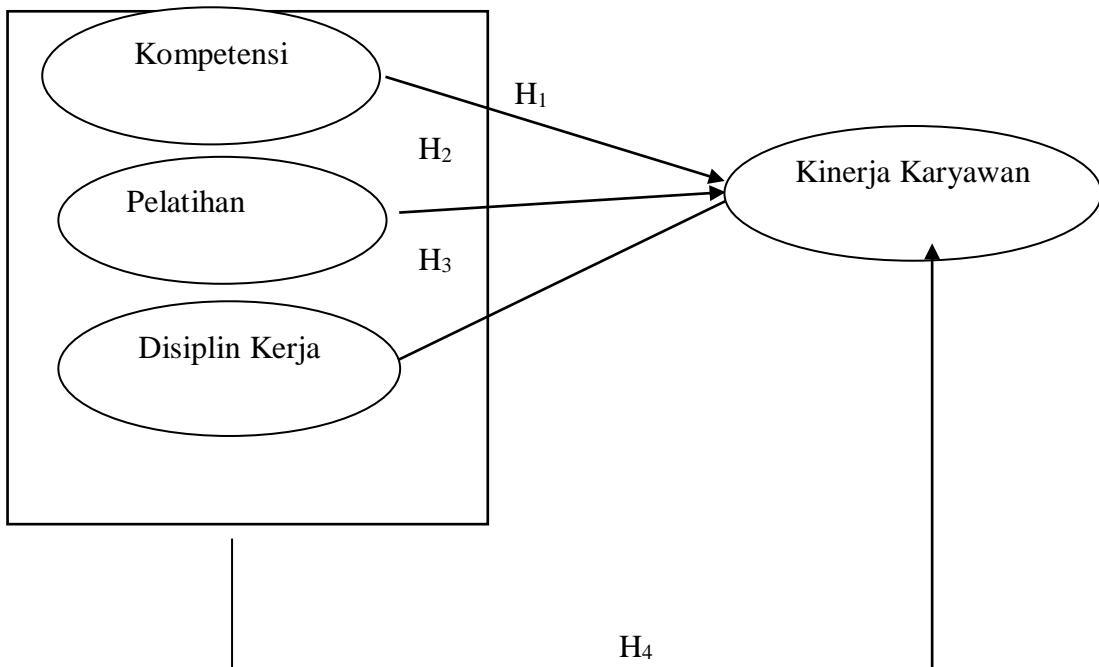
4. Kinerja

Menurut Bangun (2012:231) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*).Menurut Adapun indikator dari kinerja karyawan.Menurut Bangun (2012 : 233) indikator kinerja karyawan, yaitu :

1. Kuantitas pekerjaan. Hal ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.
2. Kualitas pekerjaan. Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.
3. Ketepatan waktu. Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya..
4. Kehadiran. Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan.
5. Kemampuan kerja sama. Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu karyawan saja, untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerja sama dengan rekan sekerja lainnya.

1.3 Kerangka Konseptual

Pengaruh kompetensi dan pelatihan, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dapat disusun kerangka konseptual dalam penelitian ini, sebagai berikut :



Gambar1.1 Kerangka Konseptual

1.4 Hipotesis

Adapun hipotesis atau jawaban sementara yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Binjai
2. Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Binjai
3. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Binjai
4. Kompetensi, pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Binjai