

BAB I

PENDAHULUAN

I.1. Latar Belakang Masalah

PT Capella Medan Daihatsu merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang *sparepart*, sepeda motor dan mobil. Kinerja karyawan pada perusahaan mengalami penurunan yang ditandai dengan penurunan ketelitian kerja karyawan, ketidaktepatan waktu dalam penyelesaian tugas serta sulit bekerja sama dalam tim. Hal ini menyebabkan target perusahaan PT Capella Medan Daihatsu tidak tercapai setiap bulannya.

Disiplin kerja menjadi salah satu faktor yang diduga memicu rendahnya kinerja karyawan pada perusahaan PT Capella Medan Daihatsu. Disiplin kerja karyawan pada perusahaan masih belum baik terlihat dari banyaknya karyawan yang terlambat datang setiap hari kerja. Banyak karyawan PT Capella Medan Daihatsu beranggapan bahwa aturan pada perusahaan ini masih belum jelas, ketidakadilan dalam pemberian sanksi dan masih kurangnya pengawasan terhadap tindakan disiplin.

Komunikasi yang terjadi di antara karyawan maupun dengan atasan juga mengalami penurunan sehingga diduga menjadi sebab penurunan kinerja karyawan. Komunikasi yang cukup buruk di antara karyawan yang disebabkan adanya konflik kerja sehingga mengakibatkan karyawan sulit untuk berada dalam tim kerja. Pada perusahaan juga belum mendukungnya media komunikasi yang dapat membantu karyawan dalam memudahkan pekerjaannya, seperti sarana wifi yang cukup lelet sehingga apabila ingin melakukan pengiriman email yang tidak dapat dilakukan dengan cepat.

Selain itu, kompetensi kerja karyawan juga menjadi salah satu faktor yang mengakibatkan penurunan kinerja karyawan. Kompetensi kerja yang dimiliki karyawan masih belum mendukung karyawan melaksanakan tugasnya dengan baik, tepat dan efektif. Hal ini karena banyak karyawan yang pengetahuan, keterampilan, pendidikan dan pengalaman kerjanya masih belum sesuai dengan jabatannya saat ini. Ini mengakibatkan karyawan memiliki kinerja yang rendah

Berdasarkan latar belakang peneliti tertarik dengan judul penelitian **“Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Capella Medan Daihatsu.”**

I.2 Identifikasi Masalah

Masalah yang dapat penulis identifikasi adalah :

1. Disiplin kerja karyawan yang rendah yang terlihat dari tingkat keterlambatan karyawan.

2. Komunikasi yang cukup buruk sehingga menyebabkan karyawan sulit bertukar informasi dan bekerja sama.
3. Kompetensi kerja yang rendah disebabkan pengalaman, pendidikan dan pengetahuan serta keterampilan karyawan belum mendukung jabatannya saat ini.
4. Penurunan kinerja karyawan terlihat dari tidak tercapainya target perusahaan.

I.3. Rumusan Masalah

Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimanakah pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Capella Medan Daihatsu?
2. Bagaimanakah pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Capella Medan Daihatsu?
3. Bagaimanakah pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Capella Medan Daihatsu?
4. Bagaimanakah pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Capella Medan Daihatsu?

I.4 Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Capella Medan Daihatsu.
2. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Capella Medan Daihatsu.
3. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Capella Medan Daihatsu.
4. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Capella Medan Daihatsu.

I.5 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menyumbangkan manfaat-manfaat yaitu:

1. Bagi Peneliti
Sebagai dasar peningkatan pengetahuan dan wawasan bagi peneliti dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.
2. Bagi Perusahaan PT Capella Medan Daihatsu
Sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi pihak perusahaan.
3. Bagi Universitas Prima Indonesia
Sebagai bahan kajian dan menambah referensi bagi program studi S-1 Manajemen.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai bahan referensi atau perbandingan bagi peneliti selanjutnya.

I.6 Teori tentang Disiplin Kerja

I.6.1 Defenisi Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2015:87), keteraturan adalah ciri utama organisasi dan disiplin adalah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut. Menurut Hasibuan (2013:193), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Mangkunegara (2013:129), disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manjernya untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

I.6.2 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2013:194) indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan:

1. Teladan pemimpin
2. Keadilan
3. Waskat
4. Sanksi hukuman
5. Ketegasan

I.7 Teori tentang Komunikasi

I.7.1 Defenisi Komunikasi

Menurut Wahjono (2010:218), “komunikasi ialah proses penyampaian pesan dengan maksud memperoleh pengertian (persepsi) yang sama.”

Menurut Thoha (2011:167), “komunikasi adalah suatu proses penyampaian dan penerimaan berita atau informasi dari seseorang ke orang lain.

Menurut Bangun (2012:361), “komunikasi ialah sebagai suatu proses penyampaian informasi dari pengirim (*sender*) ke penerima pesan (*receiver*) dengan menggunakan berbagai media yang efektif sehingga pesan tersebut dapat dengan jelas dan mudah dipahami oleh penerima pesan tersebut.”

I.7.2 Indikator Komunikasi

Menurut Umam (2012:229-230), ada beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam menciptakan komunikasi yang efektif, yaitu :

1. Kejelasan (*clarity*)
2. Ketepatan (*accuracy*)
3. Konteks (*contex*)
4. Alur (*flow*)

5. Budaya (*culture*)

I.8 Teori tentang Kompetensi

I.8.1 Defenisi Kompetensi

Menurut Wibowo (2014:271), “Kompetensi adalah suatu 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 Fahmi (2016:40), “Kompetensi adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh seseorang individu yang memiliki nilai jual dan itu teraplikasi dari hasil kreativitas serta inovasi yang dihasilkan.”

Menurut Priansa (2016:254), “Kompetensi kerja adalah peta kapasitas pegawai atas atribut pekerjaan yang diembannya yang merupakan kumpulan dari kemampuan, keterampilan, kematangan, pengalaman, keefektifan, keefisienan, dan kesuksesan dalam mengemban tanggung jawab pekerjaan.”

I.8.2 Indikator Kompetensi

Menurut Edison, dkk., (2016:145-146), unsur kompetensi seorang pegawai ini :

1. Pengetahuan (*knowledge*)
2. Keahlian (*skill*)
3. Sikap (*attitude*)

I.9 Teori tentang Kinerja Karyawan

I.9.1 Defenisi Kinerja Karyawan

Menurut Umam (2012:190), pada dasarnya, kinerja merupakan faktor kunci dalam mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi.

Menurut Yuniarsih dan Suwatno (2016:150), kinerja menggambarkan deskripsi sistematis tentang relevansi pekerjaan dengan kekuatan-kekuatan dan kelemahan-kelemahan yang dimiliki individu atau kelompok.

Menurut Amir (2015:81), kinerja karyawan adalah konsep yang sangat abstrak dan memerlukan pendefinisian tertentu menyebutkan atributnya secara rinci dan lengkap.

Dari beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh karyawan.

I.9.2 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Moeheriono (2014:113-114), indikator kinerja ialah

1. Efektif
2. Kualitas

3. Ketepatan waktu
4. Produktivitas
5. Keselamatan

I.10. Teori Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Syamsul dan Kartika (2012:95), disiplin kerja memengaruhi kinerja karyawan. Semakin tinggi disiplin kerja seseorang, akan semakin tinggi juga kinerja karyawan.

I.11. Teori Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

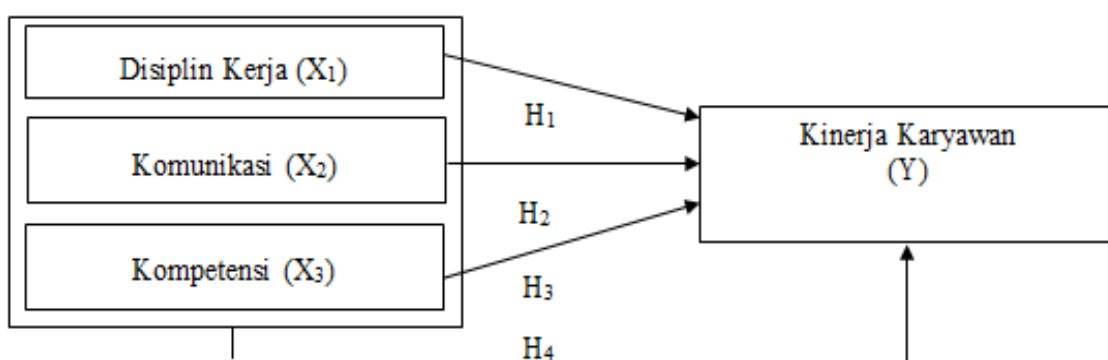
Menurut Siswandi (2011:174), di setiap organisasi tipe apapun dan bergerak di bidang apa pun maka kehadiran komunikasi mutlak diperlukan. Tidak ada kinerja yang efektif jika mengabaikan komunikasi.

I.12. Teori Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Priansa (2016:252), kompetensi yang tinggi akan mempengaruhi kinerja yang ditampilkan oleh pegawai.

I.13 Kerangka Konseptual

Dengan kerangka konseptual yang dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar I.1. Kerangka Konseptual

I.14. Hipotesis Penelitian

Hipotesis dari penelitian ini yaitu :

H ₁ :	Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Capella Medan Daihatsu.
H ₂ :	Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Capella Medan Daihatsu
H ₃ :	Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Capella Medan Daihatsu
H ₄ :	Disiplin Kerja, Komunikasi dan Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Capella Medan Daihatsu