

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian dari kemajuan ilmu pembangunan dan teknologi, serta ilmu manajemen yang lebih berfokus kepada pengaturan peranan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi.

PT Damai Abadi Medan merupakan sebuah perusahaan yang bergerak pada bidang produksi aluminium. Penurunan kinerja karyawan terlihat dari kurangnya kerja sama karyawan sehingga kurang memuaskan konsumen dari segi pelayanan kecepatan mengakibatkan tidak tercapainya target perusahaan yang ditetapkan sebelumnya.

Tabel I.1
Data Resign Karyawan
Januari s/d Oktober 2020

Bulan	Jumlah Resign	Keterangan
Januari	3	1. Lingkungan kerja tidak nyaman 2. THR yang sedikit
Februari	2	Atasan yang menuntut
Maret	4	Target kerja terlalu tinggi
April	5	1. Pemotongan gaji yang cukup besar 2. Aturan yang semakin ketat
Mei	3	Pengawasan yang terlalu ketat
Juni	16	Tidak adanya kenaikan gaji
Juli	15	1. Atasan yang selalu marah 2. Pekerjaan bertambah banyak
Agustus	11	Terjadi pemotongan insentif
September	24	Aturan perusahaan semakin tidak jelas
Oktober	30	1. Diskriminasi atasan 2. Beban kerja yang tinggi

Sumber : Data Sekunder, 2020

Pada Tabel I.1. data *resign* karyawan tertinggi dari Oktober 2020 sebanyak 30 karyawan.

Perusahaan tidak menerima karyawan sesuai dengan kriteria pendidikan untuk jabatan yang kosong sehingga berdampak menyebabkan karyawan yang lebih senior membutuhkan waktu lebih banyak untuk mengarahkan karyawan baru dalam pekerjaan. Dikarenakan karyawan lama mempunyai tambahan pekerjaan untuk mengajari karyawan baru, hal ini mengakibatkan banyaknya pekerjaan karyawan lama yang tidak selesai tepat waktu.

Tabel I.2. Data Pendidikan Karyawan

Divisi	Kriteria	Pendidikan	
		Sesuai	Tidak Sesuai
Divisi Penjualan	S1 – Manajemen	4	6
Divisi Produksi	SMA	20	17
Divisi Keuangan	S1 – Keuangan	5	4
Divisi Personalia	S1 – Manajemen	21	5

Sumber : Data Sekunder, 2020

Tabel I.2 menunjukkan bahwa data pendidikan karyawan kurang sesuai dengan kriteria pendidikan yang ditetapkan perusahaan sehingga belum mendukung karyawan bekerja optimal.

Komunikasi yang terlaksana dalam perusahaan PT Damai Abadi Medan cenderung kurang efektif. Kekurangan komunikasi yang efektif antara karyawan PT Damai Abadi Medan sehingga menyebabkan timbulnya kesalahan karyawan dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya. Hal ini disebabkan ketidakjelasan dalam berkomunikasi baik dalam penyampaian intruksi pekerjaan maupun informasi pekerjaannya di beberapa divisi dalam perusahaan sehingga menyebabkan ketidakpahaman karyawan dalam penerimaan pesan atau informasi berdampak pada kesalahan dalam pelaksanaan tugasnya.

Tabel I.3.
Data Kesalahan Kerja Karyawan
Januari s/d Oktober 2020

Bulan	Jumlah	Keterangan
Januari	3 Orang	1. Kesalahan dalam pelaporan pajak sehingga mengalami keterlambatan laporan ke kantor pajak 2. Kesalahan informasi jumlah produksi
Februari	4 Orang	1. Kesalahan harga karena tidak diberitahukan bahwa terjadi kenaikan 2. Kesalahan bentuk aluminium yang diproduksi harusnya sika tetapi diproduksi petak.
Maret	3 Orang	1. Kesalahan dalam perhitungan piutang penjualan diakibatkan diskon yang tidak terhitung 2. Kesalahan dalam perhitungan uang tunai sehingga menyebabkan selisih
April	2 Orang	Kesalahan dalam perhitungan jumlah produksi
Mei	1 Orang	Kesalahan dalam alamat konsumen yang telah diganti tetapi tidak di informasikan ke supir sehingga terjadi kesalahan pengiriman barang
Juni	6 Orang	1. Kesalahan dalam <i>opname stock</i> 2. Kesalahan dalam pengantaran orderan konsumen
Juli	7 Orang	1. Kesalahan dalam perhitungan absensi karyawan 2. Kesalahan dalam perhitungan uang dinas karyawan
Agustus	11 Orang	1. Kesalahan dalam pemberian informasi perubahan masuk kerja 2. Ketidak pematuhan protokol covid yang baru
September	12 Orang	Kesalahan kerja dalam stock bahan baku
Oktober	16 Orang	1. Kesalahan dalam pengantaran produk 2. Kesalahan dalam pembelian bahan baku

Sumber : Data Sekunder, 2020

Tabel I.3 menunjukkan bahwa kekurangan komunikasi yang efektif antara karyawan sehingga menyebabkan timbulnya kesalahan karyawan dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya. Hal ini disebabkan ketidakjelasan dalam berkomunikasi baik dalam penyampaian intruksi pekerjaan maupun informasi pekerjaannya di beberapa divisi dalam perusahaan sehingga menyebabkan ketidakpahaman karyawan dalam penerimaan pesan atau informasi berdampak pada kesalahan dalam pelaksanaan tugasnya. Hal ini disebabkan komunikasi yang terjadi kurang akurat, kurang dapat dipahami sehingga menyebabkan terjadinya kesalahan dalam pelaksanaan tugas maupun terkadang menimbulkan konflik antara sesama karyawan.

Kurang ketatnya pengawasan dari atasan menyebabkan karyawan lalai dan suka menunda pekerjaan. Pengawasan yang saat ini terjadi tidak dilakukan di seluruh divisi hanya

difokuskan didivisi keuangan, pemasaran dan bengkel, terkadang pengawasan menghambat karyawan dalam bekerja dan tidak memudahkan karyawan dalam bekerja disebabkan pengawasan yang terlaksana cukup lama.

Tabel I.4.
Data Pelanggaran
Januari s/d Oktober 2020

Bulan	Jumlah Pelanggaran	Keterangan
Januari	2 Kali	<ol style="list-style-type: none"> 1. Manajer <i>marketing</i> kurang mengawasi kinerja supir sehingga sering tidak berada ditempat ketika staf <i>accounting</i> ingin melakukan kegiatan prospek ke lokasi konsumen. 2. Manajer HRD kurang memberikan perhatian saat staf HRD melakukan rekrutmen sehingga karyawan yang diterima tidak sesuai kriteria yang ada. 3. Manajer kurang mengawasi perpajakan sehingga memberikan informasi yang tidak benar kepada konsumen, 4. Manajer kurang mengawasi staf sehingga salah dalam memilih peserta.
Februari	2 Kali	
Maret	5 Kali	
April	1 Kali	
Mei	3 Kali	
Juni	1 Kali	
Juli	1 Kali	
Agustus	3 Kali	
September	2 Kali	
Oktober	4 Kali	
November	3 Kali	
Desember	2 Kali	

Sumber : Data Sekunder, 2020

Tabel I.4. menunjukkan bahwa pengawasan kerja yang kurang diberikan kepada karyawan sehingga menyebabkan karyawan melakukan pelanggaran dalam bekerja.

Dari permasalahan diatas peneliti merasa perlu melakukan dengan judul : **“Pengaruh Kompetensi, Komunikasi dan Pengawasan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Damai Abadi Medan.”**

1.2 Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah pada penelitian ini, yaitu :

1. Kompetensi yang masih belum mendukung karyawan terlihat dari kriteria pendidikan yang masih belum sesuai.
2. Komunikasi yang belum optimal menyebabkan tingkat kesalahan kerja.
3. Kurang ketatnya pengawasan sehingga menyebabkan peningkatan kesalahan kerja.
4. Kepuasan kerja karyawan yang menurun tercermin dari banyaknya karyawan *resign* dari perusahaan.

1.3 Perumusan Masalah

Adapun perumusan masalah yaitu:

1. Bagaimana pengaruh Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Damai Abadi Medan?

2. Bagaimana pengaruh Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Damai Abadi Medan?
3. Bagaimana pengaruh Pengawasan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Damai Abadi Medan?
4. Bagaimana pengaruh Kompetensi, Komunikasi dan Pengawasan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Damai Abadi Medan?

I.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk :

1. Menguji dan menganalisis pengaruh Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Damai Abadi Medan.
2. Menguji dan menganalisis pengaruh Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Damai Abadi Medan.
3. Menguji dan menganalisis pengaruh Pengawasan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Damai Abadi Medan.
4. Menguji dan menganalisis pengaruh Kompetensi, Komunikasi dan Pengawasan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Damai Abadi Medan.

I.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Peneliti
Bermanfaat sebagai tambahan pengetahuan bagi peneliti.
2. Bagi Penelitian Selanjutnya
Bermanfaat sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya i.
3. Bagi PT Damai Abadi Medan
Sebagai dasar memperbaiki dan sebagai informasi PT Damai Abadi Medan.
4. Bagi Universitas Prima Indonesia
Sebagai tambahan referensi kepustakaan.

I.6 Teori Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Priansa (2016:252), Kompetensi yang tinggi akan mempengaruhi kinerja yang ditampilkan oleh pegawai. Kinerja pegawai yang tinggi akan sangat berpengaruh terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan.

I.7. Teori Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

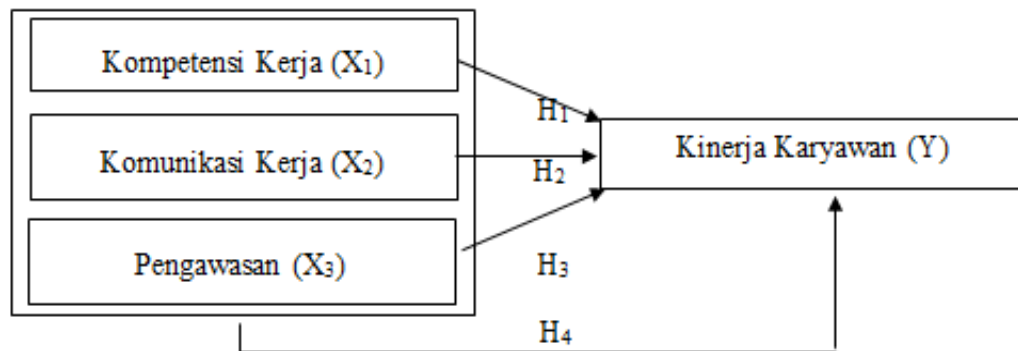
Menurut Sopiah (2012:142), komunikasi berfungsi untuk membangkitkan motivasi karyawan. Fungsi ini berjalan ketika manajer ingin meningkatkan kinerja karyawan di dalam perusahaan.

I.8 Teori Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Yuniarsih dan Suwatno (2016:93), esensi dalam proses pengawasan sumber daya manusia adalah mengukur capaian kinerja personil.

I.9. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual yang dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar II.1. Kerangka Konseptual

I.10 Hipotesis

Kerangka konseptual maka hipotesis dari penelitian ini yaitu :

- H₁ : Kompetensi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Damai Abadi Medan
- H₂ : Komunikasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Damai Abadi Medan
- H₃ : Pengawasan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Damai Abadi Medan
- H₄ : Kompetensi, Komunikasi dan Pengawasan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Damai Abadi Medan