

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

PT Danamas Insan Kreasi Andalan, kompetensi kerja menjadi suatu masalah penyebab menurunnya kinerja karyawan. Dikarenakan beberapa karyawan masih ada yang salah dalam penempatannya yang tidak sesuai dengan devisi sehingga kurang dalam menguasai materi pekerjaannya. Ketidaksesuaian penempatan karyawan, menyebabkan menurunnya kinerja pada karyawan karena kurangnya pengetahuan dalam pekerjaan yang dilakukannya.

PT Danamas Insan Kreasi mengharapkan karyawan memiliki disiplin dan tanggung jawab dalam bekerja agar mencapai produktifitas yang tinggi, tetapi hal tersebut belum sepenuhnya terpenuhi karena masih banyak karyawan yang datang terlambat, tingkat ketidakhadiran karyawan dan seringnya para karyawan pulang tidak sesuai dengan waktu yang berlaku di dalam perusahaan. Ini diakibatkan karena atasan kurang menegaskan peraturan perusahaan dan pemberian sangsi hukum terhadap karyawan sehingga banyak karyawan mempunyai sikap tidak disiplin .

Kepuasan kerja karyawan sangat berpengaruh bagi perusahaan, kepuasan kerja karyawan dapat di dukung dengan adanya tunjangan-tunjangan, dan gaji yang sesuai dengan pekerjaan mereka tetapi karyawan Pt Danamas memiliki ketidakpuasan dalam bekerja dikarenakan kurang pemberian insentif, penghargaan dan bonus dalam prestasi kinerja yang telah dicapai karyawan.

Berdasarkan pemaparan di atas bahwa peneliti tertarik dengan judul “PENGARUH KOMPETENSI KERJA, DISIPLIN KERJA, KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Survei pada PT Danamas Insan Kreasi Medan) ”.

I.2 Identifikasi Masalah

Dalam penelitian ini, dapat rangkum identifikasi masalah yaitu:

1. Kompetensi kerja karyawan belum baik terlihat dari penempatannya sehingga kurang dalam menguasai materi pekerjaannya.
2. Disiplin kerja masih belum baik terlihat dari karyawan yang masih melanggar peraturan di perusahaan.

3. Kepuasan kerja karyawan belum baik ditandai pada kurangnya pemberian insentif dan tunjangan dalam prestasi yang telah dicapai.
4. Kinerja karyawan belum maksimal terlihat pada banyaknya karyawan yang mengerjakan pekerjaannya dengan kurang memuaskan.

I.3 Rumusan Masalah

1. Apakah ada pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Danamas Insan Kreasi Andalan?
2. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Danamas Insan Kreasi Andalan ?
3. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Danamas Insan Kreasi Andalan?
4. Apakah ada pengaruh kompetensi kerja,disiplin kerja,dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Danamas Insan Kreasi Andalan ?

I.4 Tujuan Penelitian

1. Menganalisis pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Danamas Insan Kreasi Andalan
2. Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Danamas Insan Kreasi Andalan
3. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Danamas Insan Kreasi Andalan
4. Menganalisis pengaruh kompetensi kerja,disiplin kerja,dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Danamas Insan Kreasi Andalan

I.5 TINJAUAN PUSTAKA

I.5.1 Pengertian Kompetensi

Menurut Suparno (2012:27), kompetensi merupakan „Kecapakan yang memadai untuk melakukan tugas atau sebagai keterampilan dan kecakapan yang diisyaratkan”.

Menurut Wibowo (2012:324), kompetensi adalah: “Kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan

n pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut”.

Menurut Gordon dalam Sutrisno (2011:204) ada beberapa aspek yang terkandung dalam indikator kompetensi yaitu sebagai berikut :

1. Pengetahuan
2. Pemahaman
3. Kemampuan/Keterampilan
4. Nilai
5. Sikap
6. Minat

L.5.2 Teori Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2013:193), disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Menurut Siagian (2015:305), pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Menurut Sinambela (2016:237), terdapat hubungan yang signifikan diantara variabel kinerja dengan disiplin kerja. Semakin tinggi disiplin kerja seseorang, maka akan semakin tinggi juga kinerja orang tersebut, disadari bahwa sangat banyak variabel yang berhubungan signifikan dengan kinerja pegawai, akan tetapi salah satu penyumbang utama kinerja adalah disiplin kerja.

Menurut Mangkunegara dan Octorent (2015) disiplin kerja dapat diukur dengan indikator sebagai berikut:

1. Ketepatan waktu datang ke tempat kerja.
2. Ketepatan jam pulang ke rumah.
3. Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku.
4. Penggunaan seragam kerja yang telah ditentukan.
5. Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas.

6.Melaksanakan tugas-tugas kerja sampai selesai setiap harinya

1.5.3 Teori Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Fattah (2017:72), kepuasan kerja pegawai merupakan gambaran senang dan tidak senang seorang pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukan, dengan indikasi hasil kerja yang telah dilakukan, pengakuan atasan atas pekerjaan yang telah dilakukan, kompensasi, pengembangan diri, pengawasan atasan dan hubungan.

Menurut Darodjat (2015:322), mengatakan bahwa kepuasan kerja terhadap kinerja terdiri dari pertama, kepuasan dan produktivitas. Kedua kepuasan dan ketidakadilan, ada hubungan terbalik antara kepuasan dan absensi. Ketiga kepuasan dan omset, telah ditemukan bahwa karyawan yang tidak puas dengan pekerjaan mereka akan memiliki tinggi omset.

Menurut Noermijati (2013:14), faktor-faktor yang menjadi sumber kepuasan dan ketidakpuasan kerja, karena dengan mengetahui faktor-faktor yang menjadi sumber kepuasan/ketidakpuasan kerja, akan memudahkan pengelola perusahaan untuk memotivasi karyawan agar mereka lebih berprestasi atau berkinerja.

Menurut Zainal (2014:623) untuk mengukur kepuasan kerja seorang karyawan dapat menggunakan indikator sebagai berikut:

1. Isi Pekerjaan

2. Supervisi

3. Organisasi atau manajemen

4. Kesempatan untuk maju

5. Jaminan kerja

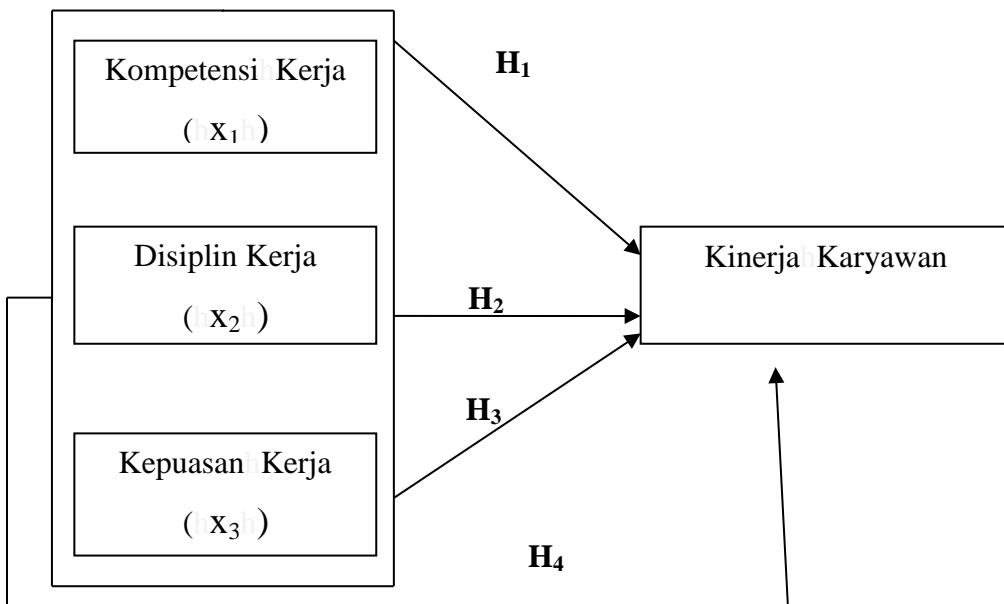
6. Rekan kerja

7. Kondisi pekerja

1.6 Kerangka Konseptual

Dari uraian di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa adanya karyawan yang berkompeten sangat berpengaruh bagi perusahaan karena akan meningkatkan pendapatan dan menjadi faktor utama terpenuhinya kinerja karyawan. Ketiga variabel di atas sangat berkaitan satu sama lain bagi setiap kinerja karyawan. Sehingga karyawan

yang berkompetensi menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi dalam mencapai kinerja karyawan.



Gambar I.1 Kerangka Konseptual

1.7. Hipotesis

Hipotesis merupakan bentuk variable yang saling berhubungan akan tetapi masih sementara dan perlu di uji kebenarannya.

H₁ : Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Danamas Insan Kreasi Andalan

H₂ : Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Danamas Insan Kreasi Andalan

H₃ : Kepuasaan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Danamas Insan Kreasi Andalan

H₄ : Kompetensi, disiplin kerja, kepuasaan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Danamas Insan Kreasi Andalan