

BAB I

PENDAHULUAN

I.1.LATAR BELAKANG

PT.TANINA KARYA AJIBORNA adalah perusahaan yang didirikan pada tahun 2011 yang bergerak dibidang kontruksi,telekomunikasi,pemasok,importer dan eksportir,PT.Tanina Karya Ajiborna telah membuktikan kemampuan handal yang menangani sejumlah proyek SITAC,CME dan proyek IT vendor telekomunikasi di daerah medan dan sekitarnya dan telah menangani sejumlah proyek Telkomsel dan XL.

Pelatihan yang diberikan perusahaan hanya berupa melatih keahlian karyawan,dimana para karyawan harus menguasai seperti peningkatan pengetahuan,keterampilan dan Installer akibat pelaksanaan program pelatihan dan diharapkan dapat meningkatkan pelatihan Installer selama tiga bulan,dan memiliki sasaran untuk memperoleh target yang maksimal yang ingin dicapai karyawan. Hal tersebut diduga tidak dapat mencapai target selama tiga bulan maka karyawan akan diberikan sanksi atau dikeluarkan.

Dan juga pada latar belakang pendidikan karyawan yang terdapat pada PT.Tanina Karya Ajiborna adalah dapat dilihat berdasarkan tingkat pendidikan dimana karyawan berasal dari pendidikan SMP,SMA,DIPLOMA dan sarjana dan jabatan yang diduduki oleh karyawan yang tamatan SMP,SMA,DIPLOMA itu berbeda sedangkan jabatan untuk sarjana akan ditempatkan sebagai pemimpin Manajer Kontruksi,Surveyor.Sehingga diduga menyebabkan kompetensi karyawan juga menurun akibat latar belakang pendidikan yang tidak komponen dibidang masing-masing

Sementara itu disiplin kerja pada PT.Tanina Karya Ajiborna disiplin yang baik yakni menanamkan pada diri karyawan untuk mematuhi peraturan-peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan dan menunjukkan kualitas dan kuantitas dimana seluruh karyawan harus berpakaian rapi dengan menggunakan pakaian kemeja setiap hari senin sampai hari kamis dan untuk hari jumat karyawan diwajibkan memakai batik dan karyawan harus tepat waktu untuk mengisi absensi kehadiran pada pukul 08.00 wib.Dapat dilihat karyawan terlambat mengisi absensi maka karyawan akan mendapatkan saksi potongan gaji. Disiplin kerja pada PT.Tanina Karya Ajiborna masih menurun dalam satu tahun terakhir dan banyak karyawan yang kurang memperhatikan pada jam masuk kerja.

Kompetensi kerja merupakan kemampuan karyawan yang melaksanakan pekerjaan didukung dengan keterampilan dan pengetahuan kerja.Kompetensi kerja menurun diduga disebabkan oleh pelatihan kerja yang kurang diberikan oleh perusahaan,dan disiplin kerja menurunnya tingkat kehadiran karyawan dapat dilihat dari absensi karyawan dan akan menjadi beban bagi perusahaan dan tentunya akan mendapatkan saksi,sebab kemampuan bekerja dalam bidangnya sangat penting untuk perusahaan.Sehingga dengan hal tersebut latar belakang menjadi

penentu apakah seseorang bisa bekerja dalam perusahaan atau tidak. Karna untuk mencapai kompetensi yang baik harus didasari dengan pengetahuan melalui sistem pelatihan dan latar belakang Pendidikan yang seimbang sehingga kompetensi akan muncul dengan sendiri dari karyawan. Maka dengan itu untuk mengkaji lebih dalam lagi maka .Berdasarkan latar belakang masalah tersebut peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan **“PENGARUH PELATIHAN, LATAR BELAKANG PENDIDIKAN, DAN DISPLIN KERJA TERHADAP KOMPETENSI KERJA KARYAWAN PT. TANINA KARYA AJIBORNA”**

I.2. IDENTIFIKASI MASALAH

1. Kurangnya pelatihan kerja yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan.
2. Latar belakang pendidikan karyawan yang tidak sesuai dengan pekerjaan/jabatan yang diduduki.
3. Disiplin kerja yang menurun dapat dilihat dari satu tahun terakhir.
4. Kompetensi kerja karyawan masih menurun diduga disebabkan pelatihan, latar belakang pendidikan dan disiplin kerja yang diberikan perusahaan menurun.

I.3 PERUMUSAN MASALAH

1. Bagaimana pengaruh pelatihan pada kompetensi kerja karyawan pada PT. Tanina Karya Ajiborna.
2. Bagaimana pengaruh pendidikan bagi karyawan terhadap kompetensi dan disiplin Kerja pada PT. Tanina Karya Ajiborna.
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tanina Karya Ajiborna.
4. Bagaimana pengaruh pelatihan, latar belakang pendidikan dan disiplin kerja terhadap kompetensi karyawan pada PT. Tanina Karya Ajiborna

I.4 TEORI PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KOMPETENSI KERJA

Berdasarkan teori yang disampaikan oleh Rivai dan sagala (2011:212) bahwa untuk mencapai kompetensi kerja yang maksimal pada dasarnya prosesnya harus dilakukan dengan cara sistematis dengan merubah perilaku pegawai demi tujuan organisasi bisa tercapai dengan baik terutama juga dalam keahlian maupun kemampuan pegawai dalam hal melakukan suatu pekerjaan

Berkaitan dengan pelatihan menurut Widodo (2015:82) bahwa penelitian itu sendiri merupakan suatu rangkaian bentuk aktivitas seseorang yang bertujuan untuk melakukan peningkatan terhadap keahliannya maupun kemampuan pengetahuannya dengan cara tekstur dengan baik sehingga dapat menghasilkan kerja secara professional sesuai dengan bidangnya.

I.4.1 indikator pelatihan terhadap kompetensi kerja

Menurut Rivai dan Sagala indikator pelatihan terhadap kompetensi kerja

- a. Pengetahuan
- b. Kemampuan berpikir
- c. Metode pelatihan karyawan
- d. sikap

I.5 TEORI PENGARUH LATAR BELAKANG PENDIDIKAN TERHADAP KOMPETENSI

Menurut,Darmayanti,Dkk.(2013) pencapaian dalam pelatihan terhadap kompetensi kerja akan mencapai produktivitas yang akan dapat bertahan dalam segala kemampuan kerjanya kepada perusahaan.

Menurut Zainun dan sukoco (2010:76) berpendapat bahwa Pendidikan salah satu bagian dari suatu strategi unrk menyiapkan diri dalam memasuki lingkungan kerja,sehingga kempuan yang didapatkan melalui pendidiakn bisa diimplementasikan dengan baik sesuai dengn syarat yang diminta oleh pihak yang memberi kerja

I.5.1 indikator latar belakang pendidikan terhadap kompetensi

Menurut Sukoco (2010:76) indikator latar belakang pendidikan terhadap kompetensi

- a. Jenjang Pendidikan
- b. Kriteria SMP,SMA
- c. Dan sarjana

I.6 TEORI PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KOMPETENSI

Jika mengkaji terkait dengan disiplin kerja pada dasarnya merupakan salah bentuk kesadaran maupun kesediann daripada pekerja untuk taat terhadap regulasi dengn kata lain adalah tata tertib yang telah dibuat oleh pihak pemberi kerja dala hal ini adalah suatu perusahaan

Menurut simamora (2010:610) berpendapat disiplin menurunnya salah satu tahapan dalam hal melakukan pengendalian diri seorang/pekerja sehingga dapat menghasilkan suatu pekerjaan yang pelaksanaanya bisa teratur dengan baik. Sehingga dari hal tersebut dapat dilihat seberapa tingkat kesungguhan pekerja dalam melakukan tugasnya

I.6.1 indikator Disiplin terhadap kompetensi

Menurut Rivai (2011:825) indikator disiplin kerja terhadap kompetensi

- a. Ketepatan waktu datang ketempat kerja
- b. Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku
- c. Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas
- d. Melaksanakan tugas kerja sampai selesai

I.7 TEORI PENGARUH KOMPETENSI KARYAWAN

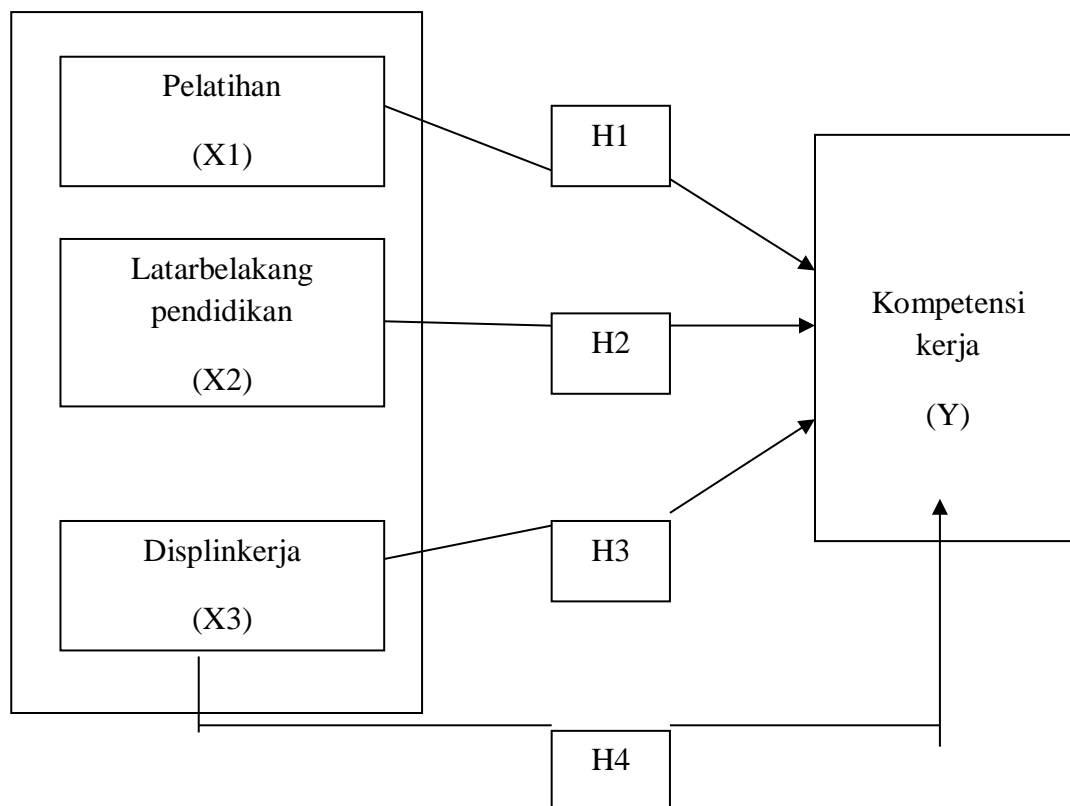
Moeheriono, (2012) berpendapat ada dua tujuan maupun dalam sasaran analisis kompetensi yaitu pertama jaminan terhadap tata laksana daripada sistem petugas/pekerja yang dipakai harus bersungguh-sungguh focus dan berproduktif. Selanjutnya yang kedua adalah hubungan dalam suatu sistem pekerja yang bisa terarah dan terpadu.

I.7.1 Indikator kompetensi kerja

Menurut Wibowo (2013) indikator kompetensi

- a. Pengetahuan (Knowledge)
- b. Keterampilan (skill)
- c. Perilaku (attitude)

I.8 KERANGKA KONSEPTUAL



1.9 HIPOTESIS PENELITIAN

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1: Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi kerja karyawan PT. Tanina Karya Ajiborna.

H2: Latar belakang pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi kerja karyawan PT. Tanina Karya Ajiborna.

H3: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi kerja karyawan PT. Tanina Karya Ajiborna.

H4: Pengaruh pelatihan latar belakang pendidikan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi kerja karyawan PT. Tanina Karya Ajiborna.

1.10 PENELITIAN TERLEBIH DAHULU

NO	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil penelitian
1	Suparno sudarwati (2014)	Pengaruh terhadap kemampuan disiplin kerja, kemampuan kinerja pegawai	X1: kompetensi X2: disiplin kerja Y: kinerja karyawan	Motivasi, disiplin kerja dan kompetensi sangat memiliki berpengaruh dalam kinerja daripada pegawai.
2	Ayuk Wahdanfari Adibah (2014)	Pengaruh pendahuluan terhadap pengalaman kerja dalam kemampuan pegawai	X1: Latar belakang pendidikan X2: Pengalaman kinerja Y: kompetensi karyawan	Disimpulkan, bahwa keberhasilan suatu perusahaan serta tujuan yang ingin dicapai
3	Sari (2018)	pengaruh terhadap kepelatihan kerja dalam meningkatkan kerja pegawai	X1: Pelatihan X2: Disiplin kerja Y: Kinerja karyawan	Disimpulkan pelatihan serta disiplin parsial signifikan terhadap kinerja karyawan
4	Trisofia Junita Mamangkey (2015)	Pengaruh kepelatihan maupun pengalaman dan lingkungan terhadap pegawai	X1: pelatihan X2: Pengalaman X3: Lingkungan kerja Y: Kinerja karyawan	Dapat disimpulkan bahwa kepelatihan kerja sangat berpengaruh dalam hasil kinerja pegawai