

BAB I

PENDAHULUAN

I.1. Latar Belakang Masalah

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. Sekarang ini dalam teknologi dan peradaban dituntut sumber daya manusia yang kompeten yang memiliki motivasi dan pengalaman kerja yang terampil dalam menjalankan peran dan fungsinya baik untuk individual maupun tujuan organisasi yang mencerminkan karyawan memiliki kinerja yang baik.

PT Karya Inti Nusa Gemilang Medan salah satu perusahaan bergerak dibidang kontraktor. Perusahaan ini berdiri pada tahun 2002. Namun, berdasarkan *survey* sebelumnya bahwa terjadinya penurunan dalam kinerja karyawan yang dicerminkan dengan ketidakcapaian target perusahaan.

Tabel 1.1
Target dan Realisasi Perusahaan Tahun 2020

Bulan	Target Perusahaan	Realisasi Perusahaan	%Penjualan
Januari	20,000,000,000	16,875,000,000	84
Februari	20,000,000,000	12,584,000,000	63
Maret	20,000,000,000	11,693,100,000	58
April	20,000,000,000	8,044,800,000	40
Mei	20,000,000,000	9,985,600,000	50
Juni	20,000,000,000	10,252,050,000	51
Juli	20,000,000,000	14,896,000,000	74
Agustus	20,000,000,000	10,845,000,000	54
September	20,000,000,000	14,312,000,000	72
Okttober	20,000,000,000	17,355,200,000	87
November	20,000,000,000	15,628,000,000	78
Desember	20,000,000,000	18,673,052,000	93

Sumber: PT Karya Inti Nusa Gemilang Medan, 2021

Salah satu faktor yang diduga menjadi penyebab menurunnya kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja mengalami penurunan ditandai dengan adanya keterlambatan karyawan terhadap jam kerja perusahaan. terjadinya keterlambatan karyawan datang ke kantor mencerminkan disiplin kerja karyawan yang rendah dan tidak adanya pengawasan dari perusahaan sehingga berdampak kepada tingginya jumlah keterlambatan karyawan di setiap bulannya.

Faktor lain yang diduga menjadi penyebab menurunnya kinerja karyawan adalah kompetensi kerja. Kemampuan karyawan PT Karya Inti Nusa Gemilang Medan belum mendukung jabatannya saat ini. Hal 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.

Selain itu, pengawasan kerja juga menjadi salah satu faktor yang diduga penyebab penurunan kinerja karyawan. Kurang ketatnya pengawasan dari atasan menyebabkan karyawan lalai dan suka menunda pekerjaan. Pengawasan yang saat ini terjadi tidak di lakukan 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

Dari pembahasan masalah karyawan di atas peneliti tertarik melakukan penelitian **“Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Kerja dan Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Karya Inti Nusa Gemilang Medan”**.

I.2. Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah penelitian :

1. Ketidakdisiplinan terlihat pada tingginya tingkat ketidakhadiran dan keterlambatan karyawan bekerja di perusahaan
2. Kompetensi kerja yang dimiliki karyawan kurang sesuai dengan bidang di bidang tugas yang diberikan.
3. Kurang ketatnya pengawasan dari atasan menyebabkan karyawan lalai dan suka menunda pekerjaan.
4. Penurunan kinerja karyawan terlihat dari tidak tercapainya target perusahaan yang ditetapkan setiap bulannya.

I.3 Perumusan Masalah

Adapun perumusan masalah yaitu:

1. Bagaimana pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Karya Inti Nusa Gemilang Medan?
2. Bagaimana pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Karya Inti Nusa Gemilang Medan?
3. Bagaimana pengaruh Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Karya Inti Nusa Gemilang Medan?
4. Bagaimana pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Kerja dan Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Karya Inti Nusa Gemilang Medan?

I.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk :

1. Menguji dan menganalisis pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Karya Inti Nusa Gemilang Medan.
2. Menguji dan menganalisis pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Karya Inti Nusa Gemilang Medan.
3. Menguji dan menganalisis pengaruh Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Karya Inti Nusa Gemilang Medan.
4. Menguji dan menganalisis pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Kerja dan Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Karya Inti Nusa Gemilang Medan.

I.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

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

I.6. Teori Tentang Disiplin Kerja

I.6.1. Defenisi Disiplin Kerja

Menurut Fahmi (2016:75), “disiplin adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sangsi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan tersebut”.

Menurut Handoko (2016:208), “disiplin merupakan kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional”.

Berdasarkan pengertian diatas bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap kepatuhan dan kesadaran diri akan peraturan maupun norma-norma yang berlaku di dalam perusahaan.

I.6.2. IndikatorDisiplin Kerja

Menurut Supomo dan Nurhayati (2018:134), tingkat kedisiplinan karyawan:

1. Balas jasa
2. Keadilan
3. Waskat
4. Sanksi hukuman
5. Ketegasan

I.7. Teori Tentang Kompetensi Kerja

I.7.1. Pengertian Kompetensi Kerja

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 dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Menurut Priansa (2016:254), kompetensi kerja adalah kemampuan, keterampilan, kematangan, pengalaman, keefektifan, keefisien dan kesuksesan dalam mengembangkan tanggung jawab pekerjaan.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan kompetensi adalah suatu kemampuan, keterampilan, kematangan, pengalaman yang dimiliki karyawan yang dimanfaatkan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugasnya.

I.7. Indikator Kompetensi

Menurut Wibowo (2014:273), terdapat lima tipe karakteristik yaitu sebagai berikut:

1. Motif
2. Sifat
3. Konsep diri
4. Pengetahuan
5. Keterampilan

I.8. Teori Tentang Pengawasan

I.8.1. Defenisi Pengawasan

Menurut Kadarisma (2016:171), pengawasan sumber daya manusia merupakan kegiatan yang dilakukan untuk mengendalikan pelaksanaan tugas atau pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang, agar proses pekerjaan tersebut sesuai dengan hasil yang diinginkan.

Menurut Siswandi (2015:85), pengawasan merupakan fungsi manajemen yang sangat penting. Pengawasan sangat diperlukan agar tujuan yang ditetapkan dapat dicapai secara efektif dan efisien.

Jadi dapat ditarik kesimpulan, pengawasan adalah suatu proses manajerial yang bertujuan untuk mengoreksi dan mengurangi resiko yang terjadi yang dapat merugikan perusahaan.

I.8.2. Indikator Pengawasan

Adapun karakteristik-karakteristik pengawasan yang peneliti ambil sebagai indikator adalah menurut Handoko (2016:373-374) sebagai berikut:

1. Akurat
2. Tepat-waktu
3. Obyektif dan menyeluruh
4. Terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi
5. Fleksibel

I.9 Teori Tentang Kinerja Karyawan

I.9.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Sutrisno (2013:171), kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi.

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

Kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dalam melaksanakan ugasnya.

I.9.2 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Moheriono (2014:113-114), indikator kinerja

1. Efektif
2. Efisien
3. Kualitas
4. Ketepatan waktu
5. Produktivitas

I.10 Penelitian Terdahulu

Berikut penelitian terdahulu ialah:

Tabel I.2. Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti dan Tahun	Judul Peneliti	Hasil Peneliti
1.	Khairiyah (2013)	Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Nutricia Indonesia Sejahtera	Kepuasan kerja, kompetensi, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Uji secara parsial hanya variabel kompetensi yang memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2.	Suherman (2015)	Pengaruh Program Pelatihan, pengawasan dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Samafirindo Indonesia	Secara simultan, program pelatihan, pengawasan dan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Secara parsial, program pelatihan, pengawasan dan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
3.	Arifin (2012)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tri Keeson Utama Garut	Secara simultan, kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Secara parsial, kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

I.11 Teori Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Menurut Sutrisno (2013:177), Masalah disiplin para karyawan yang ada di dalam organisasi baik atasan maupun bawahan akan memberi corak terhadap kinerja organisasi.

I.12 Teori Pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Kinerja

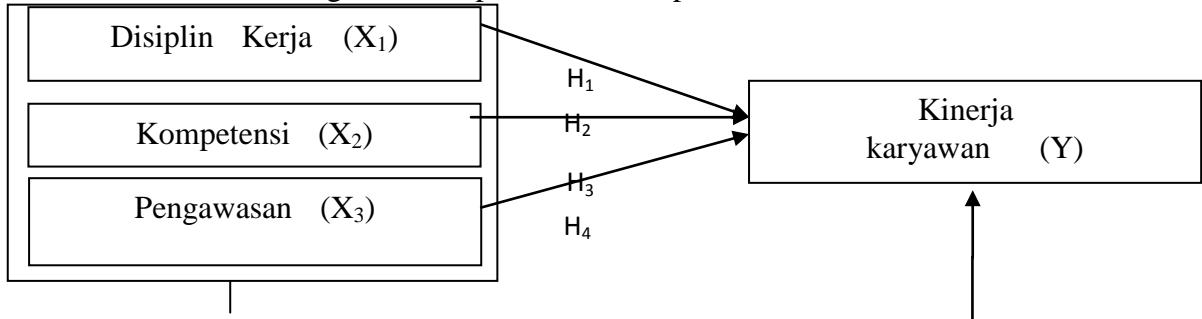
Menurut Sedarmayanti (2013:127), koetensi merupakan faktor kunci penentu bagi seseorang dalam menghasilkan kinerja yang sangat baik.

I.13 Teori Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja

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

I.14 Kerangka Konseptual

Gambar kerangka konseptual dalam penelitian



I.15 Hipotesis Penelitian

Menurut Sujarweni (2015 : 68) hipotesis penelitian adalah jawaban sementara terhadap tujuan penelitian yang diturunkan dari kerangka pemikiran. Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H₁ : Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Karya Inti Nusa Gemilang Medan

H₂ : Kompetensi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Karya Inti Nusa Gemilang Medan

H₃ : Pengawasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Karya Inti Nusa Gemilang Medan

H₄ : Disiplin Kerja, Kompetensi Kerja dan Pengawasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Karya Inti Nusa Gemilang Medan