

BAB I

PENDAHULUAN

I.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia mempunyai fungsi penting dalam menentukan kesuksesan ketika perusahaan menghadapi tantangan-tantangan globalisasi. Tantangan-tantangan tersebut terdiri dari pasar global yang semakin luas, daya saing sumber daya manusia di pasar global dan bagaimana menyiapkan sumber daya manusia untuk tugas-tugas dalam sebuah organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia mempunyai empat fungsi operasional yang salah satunya adalah menilai dan mengembangkan sumber daya manusia, yang salah satu aktivitasnya adalah menilai prestasi kerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan di PT. Pola Indah Gas Medan yang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang penjualan gas elpiji. Adapun prestasi kerja karyawan saat ini sedang mengalami penurunan yang dapat dilihat dari menurunnya realisasi penjualan dan tidak tercapainya persentase penjualan.

Tabel I.1. Laporan Penjualan PT. Pola Indah Gas Medan (2021)

Bulan	Target Penjualan	Realisasi Penjualan	Persentase pencapaian
Januari	Rp 3.000.000.000	Rp 2.131.514.000	71.05%
Februari	Rp 3.000.000.000	Rp 2.447.574.000	81.59%
Maret	Rp 3.000.000.000	Rp 2.245.247.000	74.84%
April	Rp 3.000.000.000	Rp 2.435.758.000	81.19%
Mei	Rp 3.000.000.000	Rp 2.515.205.000	83.84%
Juni	Rp 3.000.000.000	Rp 2.811.551.000	93.72%
Juli	Rp 3.000.000.000	Rp 2.547.383.700	84.91%
Agustus	Rp 3.000.000.000	Rp 2.472.378.900	82.41%
September	Rp 3.000.000.000	Rp 2.190.253.000	73.01%
Okttober	Rp 3.000.000.000	Rp 2.062.861.000	68.76%
November	Rp 3.000.000.000	Rp 2.247.578.000	74.92%
Desember	Rp 3.000.000.000	Rp 2.104.780.000	70.16%

Sumber : PT. Pola Indah Gas Medan, 2022

Dari Tabel I.1 di atas dapat dilihat pada tahun 2021 bahwa realisasi penjualan yang tidak dapat tercapai yang diakibatkan kurang ketersediaan sumber daya manusia..

Disiplin kerja karyawan PT. Pola Indah Gas Medan yang mengalami penurunan yang terlihat dari tingkat keterlambatan yang mengalami peningkatan. Berikut data keterlambatan kerja karyawan adalah :

Tabel I.2 Data Karyawan Tahun 2021

Bulan	Jumlah Karyawan	Hari Kerja	Target Hari Kerja	Ketidakhadiran					Realisasi Hadir Sesuai Waktu Kerja	
				Absen	Sakit	Izin	Jumlah	%	Jumlah	%
Januari	52	24	1248	35	18	16	69	5.53	1179	94.47
Februari	52	22	1144	29	17	18	64	5.59	1080	94.41
Maret	52	25	1300	33	11	5	49	3.77	1251	96.23
April	52	26	1352	37	10	7	54	3.99	1298	96.01
Mei	52	20	1040	31	11	9	51	4.90	989	95.10
Juni	52	25	1300	38	18	11	67	5.15	1233	94.85
Juli	52	25	1300	31	18	14	63	4.85	1237	95.15
Agustus	52	24	1248	32	17	8	57	4.57	1191	95.43
September	52	26	1352	35	22	13	70	5.18	1282	94.82
Okttober	52	25	1300	37	16	11	64	4.92	1236	95.08
November	52	26	1352	32	14	15	61	4.51	1291	95.49
Desember	52	26	1352	28	18	13	59	4.36	1293	95.64

Sumber : PT. Pola Indah Gas Medan, 2022

Tabel I.2. menunjukkan bahwa peningkatan ketidakhadiran ini mengakibatkan banyaknya pekerjaan yang belum dapat diselesaikan tepat waktu. Walaupun adanya sanksi untuk ketidakhadiran tetapi masih banyak karyawan kurang patuh.

Kompetensi pada perusahaan PT. Pola Indah Gas Medan mengalami penurunan disebabkan pendidikannya kurang mendukung jabatannya sehingga mengakibatkan karyawan sulit dalam mengembangkan kemampuan maupun keterampilan kerjanya.

Tabel I.3. Data Kompetensi Karyawan PT. Pola Indah Gas Medan

Jabatan Karyawan	Jumlah Karyawam	Sesuai	Tidak Sesuai	Latar belakang pendidikan sesuai	Latar belakang pendidikan tidak sesuai
SPV Keuangan	1	1	0	S-1 Akuntansi	-
Staf Keuangan	3	2	1	S-1 Akuntansi	SMA
Staf Adminsitrasi	6	1	5	S-1 Akuntansi	SMA
Staf Kasir	4	1	3	S-1 Akuntansi	SMA
Staf Pajak	2	1	1	S-1 Akuntansi Pajak	SMA
SPV HRD	1	1	0	S1 Manajemen	--
Staf HRD	2	1	1	S1 Manajemen	SMA
SPV Sales	1	1	0	S1 Manajemen	-
Staf Sales	10	4	6	S1 Manajemen	SMA
Staf Kolektor	3	0	3	S1 Manajemen	SMA
SPV Operasional	1	1	0	S1 Manajemen	-
Staf Operasional	5	5	0	S1 Manajemen	-
Kepala Gudang	1	1	0	SMA	SMA
Staf Gudang	4	4	0	SMA	SMA
Staf Stock	1	1	0	SMA	SMA
Staf Admnistrasi	1	1	0	SMA	SMA
Staf Supir	4	2	2	SMA	SMP
Star Kernet	2	1	1	SMA	SMP

umber : PT. Pola Indah Gas Medan, 2022

Berdasarkan Tabel I.3 dapat dilihat ketidaksesuaian antara latar belakang pendidikan dengan tugas dan tanggung jawab yang harus dilaksanakan. Misalnya pada posisi ke dimana pelamar yang diterima bekerja di perusahaan ada yang berlatar belakang pendidikan S1 akuntansi atau keuangan dan tamatan SMA dengan rincian pekerjaan yang harus dilaksanakan yaitu menganalisis segala laporan keuangan pada perusahaan yang seharusnya dilaksanakan oleh karyawan yang berlatar belakang S1 Akutansi sehingga membuat karyawan mengalami hambatan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepada mereka, serta laporan keruangan yang diselesaikan karyawan tersebut tidak maksimal dan tidak akurat.

Berdasarkan pengamatan dan wawancara peneliti dengan sebagian karyawan, terdapat keluhan-keluhan dari pegawai perusahaan dalam hal kompensasi yaitu waktu penerimaan gaji yang tidak tepat waktu, tidak diberikan tunjangan BPJS kesehatan ataupun asuransi, insentif lembur tidak pernah diberikan padahal karyawan sudah memberikan waktu lebih dalam bekerja, tidak sesuainya insentif kenaikan gaji yang telah dijanjikan.

Tabel I.4. Data Penerimaan Gaji dan Insentif PT. Pola Indah Gas Medan

Bulan	Tanggal Penerimaan Gaji (01)	Tanggal Penerimaan Insentif (15)
Januari	05	16
Februari	04	18
Maret	05	17
April	03	28
Mei	05	17
Juni	05	16
Juli	04	20
Agustus	03	17
September	02	21
Okttober	05	16
November	06	16
Desember	03	17

Sumber : PT. Pola Indah Gas Medan, 2022

Tabel I.4 menunjukkan bahwa tanggal penerimaan gaji yang ditetapkan adalah setiap tanggal 01 perbulan dan tanggal 15 untuk insentif. Pada prakteknya pada perusahaan ini memberikan gaji dan insentif yang tidak sesuai dengan tanggal yang ditetapkan.

Dengan adanya berbagai permasalahan yang ada tersebut membuat peneliti tertarik untuk mengadakan riset dengan mengambil judul : “Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi dan Kompensasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Pola Indah Gas Medan”.

I.2. Identifikasi Masalah

Peneliti mengidentifikasi masalah yang ada di PT Pola Indah Gas Medan sebagai berikut :

1. Disiplin kerja karyawan yang rendah mengakibatkan tingkat ketidakhadiran karyawan.
2. Kompetensi kerja yang kurang baik sehingga menyebabkan karyawan sulit berkembang.
3. Kompensasi belum memuaskan bagi karyawan.
4. Prestasi kerja karyawan menurun karena tidak tercapai target penjualan yang diinginkan dan realisasi penjualan yang cenderung menurun.

I.3 Perumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Pola Indah Gas Medan?
2. Bagaimana pengaruh Kompetensi terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Pola Indah Gas Medan?
3. Bagaimana pengaruh Kompensasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Pola Indah Gas Medan?
4. Bagaimana pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi dan Kompensasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Pola Indah Gas Medan?

I.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Pola Indah Gas Medan.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Kompetensi terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Pola Indah Gas Medan.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Kompensasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Pola Indah Gas Medan.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi dan Kompensasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Pola Indah Gas Medan.

I.5 Manfaat Penelitian

Dengan penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain adalah:

1. Bagi Peneliti
Sebagai pengetahuan dan wawasan bagi peneliti dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.
2. Bagi Universitas Prima Indonesia
Sebagai bahan kajian dan menambah referensi penelitian bagi program studi S-1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Prima Indonesia
3. Bagi PT Pola Indah Gas Medan.
Sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi pihak PT Pola Indah Gas Medan. untuk mengevaluasi prestasi karyawan.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai bahan referensi atau perbandingan bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian di masa yang akan datang.

I.6 Landasan Teori

I.6.1 Teori Tentang Disiplin Kerja

Menurut Hamali (2016:214), disiplin adalah suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela ada keputusan peraturan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku.

Menurut Hasibuan (2016:194) pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya (1) teladan pemimpin, (2) keadilan (3) sanksi hukuman dan (4) ketegasan.

I.6.2 Teori Tentang Kompetensi

Menurut Torang (2016:53), “kompetensi adalah suatu kemampuan (*skill* dan *knowledge*) untuk melaksanakan atau melakukan aktivitas/ pekerjaan/ tugas”.

Menurut Wibowo (2018 : 273) indikator tersebut dapat diukur melalui 5 karakteristik, yaitu (1) Motif, (2) Konsep diri (3) Pengetahuan, (4) Keterampilan.

I.6.3 Teori Tentang Kompensasi

Menurut Mulyadi (2015:11), kompensasi adalah setiap bentuk yang diberikan kepada seluruh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang diberikan kepada perusahaan/organisasi.

Menurut Edison, dkk (2016:156), komponen kompensasi adalah (1) upah/gaji, (2) tunjangan tidak tetap (3) insentif dan (4) kesehatan.

I.6.4 Teori Tentang Prestasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2017:67), prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Sutrisno (2017:152), pengukuran prestasi kerja diarahkan pada enam aspek adalah (1) hasil kerja (2) inisiatif dan (3) sikap.

I.7. Penelitian Terdahulu

Tabel II.1 Penelitian Terdahulu

Nama dan Tahun	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
Novita (2021)	Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan (studi pada PT. Hasjrat abadi tendean manado)	Variabel independen: Kompetensi, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Variabel dependen: Prestasi Kerja Karyawan	Secara simultan Kompetensi, Motivasi, Dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan Secara parsial Kompetensi, Motivasi, Dan Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja Karyawan
Haura (2021)	Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Kabelindo Murni, Tbk	Variabel independen: Disiplin Kerja, Kompensasi Beban Kerja Variabel dependen: Prestasi Kerja Karyawan	Secara simultan Disiplin Kerja, Kompensasi dan Beban Kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan Secara parsial Disiplin Kerja, Kompensasi dan Beban Kerja berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja Karyawan
Hidayat (2021)	Analisa pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Kompensasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Moranthel Indonesia Gemilang	Variabel independen: Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Variabel dependen: Prestasi Kerja Karyawan	Secara simultan Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Kompensasi berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan Secara parsial Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Kompensasi berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja Karyawan

I.8. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Menurut Syamsul dan Kartika (2019:95), disiplin kerja mempengaruhi prestasi karyawan. Oleh karena itu, semakin tinggi disiplin kerja seseorang, akan semakin tinggi juga prestasi karyawan orang tersebut.

Menurut Sutrisno (2017:177), prestasi kerja akan dapat terwujud bila karyawan mempunyai komitmen dengan organisasi dan ditunjang dengan disiplin kerja yang tinggi.

Menurut Hasibuan (2016:198), kedisiplinan menjadi kunci terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Dengan disiplin yang baik berarti karyawan sadar dan bersedia mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

I.9. Pengaruh Kompetensi terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Menurut Sutrisno (2015:203) kompetensi adalah suatu karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkannya memberikan prestasi tinggi dan unggul dalam pekerjaan, peran atau situasi tertentu.

Menurut Torang (2016:53) kompetensi juga merupakan karakteristik individu yang mendasari prestasi atau perilaku di dalam organisasi. Prestasi seseorang dipengaruhi oleh pengetahuan, kemampuan, sikap, gaya kerja, kepentingan, kepercayaan dan gaya kepemimpinan.

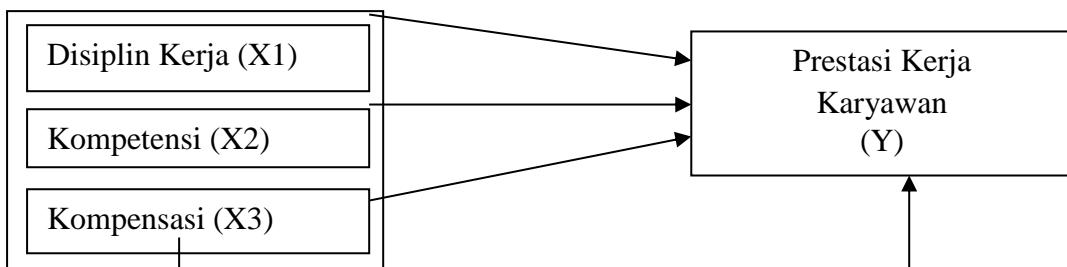
I.10. Pengaruh Kompensasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Menurut Sutrisno (2015:196), dengan merancang sistem kompensasi yang baik akan memiliki dampak ganda bagi karyawan dapat meningkatkan kinerjanya dan prestasi.

Menurut Kaswan (2018:145), sistem imbalan, kompensasi atau renumerasi merupakan hal yang krusial memelihara dan mempertahankan tenaga kerja yang produktif.

I.11. Kerangka Konseptual

Untuk memudahkan pemahaman penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut :



Gambar 1 Kerangka Konsep

II.10. Hipotesis

Menurut Suryabrata (2017:21), hipotesis penelitian adalah jawaban sementara terhadap masalah penelitian, yang kebenarannya masih harus diuji secara empiris. Penyusunan hipotesa riset ini yaitu :

- H₁ : Disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Pola Indah Gas Medan.
- H₂ : Kompetensi secara parsial berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Pola Indah Gas Medan.
- H₃ : Kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Pola Indah Gas Medan.
- H₄ : Disiplin Kerja, Kompetensi dan Kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Pola Indah Gas Medan.