

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang Masalah

PT Nasatech Sukses Abadi Medan. Sebuah perusahaan yang bergerak dibidang produksi *Sparepart* KCP (Kelapa Sawit). Berdasarkan wawancara dan pengamatan yang dilakukan sebelumnya bahwa dalam perusahaan karyawan mengalami penurunan dalam kinerja. Penurunan kinerja dilihat dari penurunan kualitas kerja karyawan yang sering salah dalam penyelesaian tugas dan penyelesaian pekerjaan yang selalu tidak tepat waktu baik untuk karyawan lama ataupun baru serta tidak tercapainya target perusahaan.

Tabel I.1.
Data Target dan Realisasi Penjualan Produk KCP
PT Nasatech Sukses Abadi Medan Tahun 2018

Bulan	Target Penjualan	Reliasasi Penjualan	% Pencapaian
Januari	2,500,000,000	2,224,780,000	88.99
Februari	2,500,000,000	2,013,987,000	80.56
Maret	2,500,000,000	1,924,500,000	76.98
April	2,500,000,000	1,897,251,000	75.89
Mei	2,500,000,000	1,021,290,000	40.85
Juni	2,500,000,000	2,111,463,000	84.46
Juli	2,500,000,000	2,265,864,000	90.63
Agustus	2,500,000,000	2,369,769,000	94.79
September	2,500,000,000	2,345,865,000	93.83
Oktober	2,500,000,000	2,269,864,000	90.79
November	2,500,000,000	2,366,854,000	94.67
Desember	2,500,000,000	2,436,558,000	97.46

Sumber : PT Nasatech Sukses Abadi

Tabel I.1. menunjukkan bahwa target yang ditetapkan oleh perusahaan tidak tercapai. Hal ini mengindikasi terjadinya penurunan kinerja karyawan. Pada tabel tersebut dapat dilihat bahwa realisasi penjualan produk KCP di perusahaan PT Nasatech Sukses Abadi terendah terjadi pada bulan Mei 2018 sebanyak Rp.1,021,290,000 (40,85%). Hal ini terjadi dikarenakan pada bulan Mei adalah masa dimana kelapa sawit belum panen maka tingkat pembelian ataupun *service* mesin mengalami penurunan dratis.

Salah satu faktor yang diduga menjadi penyebab turunnya kinerja karyawan adalah kompetensi kerja. Berikut ini adalah fenomena kompetensi kerja karyawan di PT Nasatech Sukses Abadi. Kompetensi adalah suatu kemampuan atau ketrampilan seseorang yang dimiliki untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang sesuai dengan ketrampilan yang dimilikinya.

Tabel I.2
Data Kompetensi Kerja Karyawan PT Nasatech Sukses Abadi
Desember 2018

Divisi	Jumlah Karyawan	Pendidikan		Pendidikan yang Sesuai	Pendidikan yang tidak Sesuai	Deskripsi Permasalahan
		Sesuai	Tidak Sesuai			
Accounting	14	9	5	S1 Akutansi	S1 Manajemen SMA	1. Tidak dapat melewati tes yang diberikan oleh pihak HRD setiap bulannya. 2. Target pekerjaan yang tidak tercapai 3. Penerimaan yang kurang akurat menyebabkan karyawan sulit beradaptasi serta bekerja sama dengan karyawan lainnya. 4. Mendapatkan penilaian kinerja yang rendah
Pajak	2	2	-	S1 Akutansi dan Perpajakan	SMA	
HRD	4	3	1	S1Manajemen	SMA	
Marketing	13	8	5	S1Manajemen	SMA	
Teknisi	13	10	3	S1Teknisi	SMA	
Audit	4	2	2	S1 Manajemen	SMA	
Gudang	13	9	4	SMA	SMA	
Driver	18	18	-	SMA	SMA	
Office Boy	2	2	-	SMA	SD SMP	

Sumber : PT Nasatech Sukses Abadi Medan

Tabel I.2. menunjukkan bahwa ada 28 karyawan PT Nasatech Sukses Abadi ditempatkan pada divisi yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya sehingga mengakibatkan masalah dalam penyelesaian pekerjaannya.

Disiplin kerja adalah tingkah laku dan perbuatan setiap karyawan yang harus sesuai dengan prosedur kerja atau peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Tabel I.3.
Data Jumlah Ketidakhadiran Karyawan PT Nasatech Sukses Abadi Medan
Januari s/d Desember 2018

Bulan	Jumlah Karyawan	Hari Kerja	Target Hadir	Ketidakhadiran						Realisasi Hadir	
				Cuti	Sakit	Izin	Absen	Total	%	Jumlah	%
Januari	95	25	2,375	7	5	3	4	19	0.80	2,356	99.20
Februari	95	24	2,280	5	3	4	8	20	0.88	2,260	99.12
Maret	94	26	2,444	7	4	5	5	21	0.86	2,423	99.14
April	93	24	2,232	4	8	4	8	24	1.08	2,208	98.92
Mei	94	24	2,256	8	4	5	9	26	1.15	2,230	98.85
Juni	92	21	1,932	6	6	6	10	28	1.45	1,904	98.55
Juli	92	27	2,484	3	2	5	1	11	0.44	2,473	99.56
Agustus	87	26	2,262	2	2	2	6	12	0.53	2,250	99.47
September	85	24	2,040	5	1	1	9	16	0.78	2,024	99.22
Oktober	85	26	2,210	4	3	2	4	13	0.59	2,197	99.41
November	83	26	2,158	4	2	2	7	15	0.70	2,143	99.30
Desember	83	23	1,909	4	3	3	9	19	1.00	1,890	99.00

Sumber : PT Nasatech Sukses Abadi

Tabel I.3. menunjukkan bahwa karyawan yang tidak hadir tanpa pemberitahuan terjadi setiap bulannya. Absen karyawan yang tertinggi terjadi pada bulan Juni sebanyak

sepuluh orang. Adapun alasan absen karyawan adalah kemacetan, ada keperluan dan sebagainya.

Kepuasan Kerja adalah suatu emosional yang dirasakan oleh setiap karyawan meliputi perasaan yang bersifat positif ataupun negatif dalam pekerjaan.

Tabel I.4.
Data Keterlambatan Karyawan PT Nasatech Sukses Abadi
Januari s/d Desember 2018

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Hari Kerja	Terlambat Datang	%	Realisasi Hadir Sesuai Waktu Kerja	
						Jumlah	%
Januari	95	25	2,375	78	3.28	2,297	96.72
Februari	95	24	2,280	88	3.86	2,192	96.14
Maret	94	26	2,444	67	2.74	2,377	97.26
April	93	24	2,232	51	2.28	2,181	97.72
Mei	94	24	2,256	56	2.48	2,200	97.52
Juni	92	21	1,932	57	2.95	1,875	97.05
Juli	92	26	2,392	47	1.96	2,345	98.04
Agustus	87	26	2,262	56	2.48	2,206	97.52
September	85	24	2,040	49	2.40	1,991	97.60
Oktober	85	26	2,210	62	2.81	2,148	97.19
November	83	26	2,158	68	3.15	2,090	96.85
Desember	83	24	1,992	59	2.96	1,933	97.04

Sumber : PT Nasatech Sukses Abadi

Pada Tabel I.4 menunjukkan bahwa jumlah karyawan yang terlambat tertinggi terjadi pada bulan Februari sebanyak 88 terjadinya keterlambatan karyawan datang ke kantor mencerminkan penurunan disiplin kerja karyawan dan tidak adanya pengawasan dari perusahaan sehingga berdampak kepada tingginya jumlah keterlambatan karyawan di setiap bulannya. Sanksi yang diberikan sebesar Rp. 15.000 untuk setiap karyawan yang terlambat dengan maksimal keterlambatan 10 menit.

I.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dijelaskan di atas, peneliti dapat mengidentifikasi masalah seperti berikut :

1. Kompetensi kerja yang dimiliki karyawan kurang sesuai terlihat dari banyaknya karyawan yang ditempatkan tidak sesuai dengan dengan bidang tidak ahli sehingga menyebabkan terjadi kesalahan dalam pelaksanaan pekerjaannya.
2. Disiplin kerja yang mengalami penurunan terlihat dari jumlah keterlambatan dan ketidakhadiran karyawan di dalam perusahaan.
3. Kepuasan kerja karyawan yang semakin menurun dapat di lihat dari meningkatnya turnover karyawan di dalam perusahaan.

4. Terjadinya penurunan kinerja dapat dilihat dari tidak tercapainya target perusahaan.

I.3 Tinjauan Pustaka

I.3.1 Teori Kompetensi Kerja

Menurut Fahmi (2016:40), “Kompetensi adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh seseorang individu yang memiliki nilai jual dan itu teraplikasi dari hasil kreativitas serta inovasi yang dihasilkan.”

Menurut Sedarmayanti (2015:126), “Kompetensi pada umumnya diartikan sebagai kecakapan, keterampilan, kemampuan.”

I.3.2 Teori Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2013:193), kedisiplinan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Mangkunegara (2013:129), disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manjernya untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

I.3.3 Teori Kepuasan Kerja

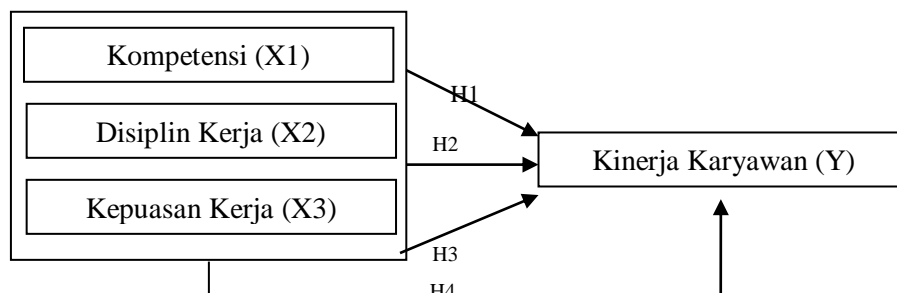
Menurut Handoko (2014:193), kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

I.3.4 Teori Kinerja Karyawan

Menurut Sedarmayanti (2015:160) kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

I.4 Kerangka Konseptual

Dapat digambarkan secara skematis kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar II.1. Kerangka Konseptual

I.5 Hipotesis Penelitian

Menurut Suryabrata (2013:21), hipotesis penelitian adalah jawaban sementara terhadap masalah penelitian, yang kebenarannya masih harus diuji secara empiris. Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah serta kerangka pikir atau konseptual maka hipotesis dari penelitian ini yaitu:

H₁ : Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Nasatech Sukses Abadi Medan.

H₂ : Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Nasatech Sukses Abadi Medan.

H₃ : Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Nasatech Sukses Abadi Medan

H₄ : Kompetensi, disiplin kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Nasatech Sukses Abadi Medan.