

PENDAHULUAN

I.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aset penting untuk menunjang keberhasilan suatu organisasi. Sumber daya manusia adalah pelaksana seluruh kebijakan organisasi sehingga perlu dibekali dengan pengetahuan yang memadai. Pentingnya sumber daya manusia ini perlu disadari oleh semua tingkatan manajemen di dalam perusahaan. Hal ini bertujuan agar dapat membuat perusahaan lebih berkembang.

PT Megamas Plaza Bangunan Medan merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang *retail* bahan bangunan. Pada perusahaan ini terjadi penurunan kinerja karyawan yang terlihat dari tidak tercapainya target perusahaan yang ditetapkan sebelumnya.

Disiplin dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih guna menjaga efisiensi karyawan dalam bersikap. Meningkatnya jumlah keterlambatan karyawan, pemimpin yang kurang memberikan pada karyawan sehingga karyawan tidak menjalankan maupun melaksanakan peraturan perusahaan dengan baik serta kurangnya ketegasan dalam aturan terhadap sanksi yang diberikan atasan kepada para pelanggar peraturan perusahaan. Adanya sanksi terhadap pemotongan uang makan ini tingkat ketidakhadiran karyawan di dalam perusahaan tidak dapat berkurang, hal ini disebabkan kurangnya keteladanan pimpinan, sanksi hukum yang tidak jelas. Walaupun adanya sanksi terhadap pemotongan uang makan ini tingkat ketidakhadiran karyawan di dalam perusahaan tidak dapat berkurang, hal ini disebabkan kurangnya keteladanan pimpinan, sanksi hukum yang tidak jelas sehingga banyak karyawan yang tetap bersikap melakukan pelanggaran.

Kepemimpinan yang baik dapat mengerakkan bawahan dengan mendorong mereka untuk melihat tujuan yang lebih tinggi pada dunia kerja dan mendorong pencapaian kinerja yang terbaik. Permasalahan kepemimpinan di dalam PT Megamas Plaza Bangunan Medan adalah pemimpin yang kurang dapat memotivasi para karyawan dalam bekerja sehingga target kerja yang ditetapkan perusahaan tidak dapat tercapai. Kepemimpinan yang dijalankan oleh manajer dalam hal strategi melalui rapat kerja yang diadakan belum terealisasi dengan baik sehingga banyak manajer kurang mengetahui permasalahan yang terjadi pada karyawan dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawabnya. Hal ini mengakibatkan banyak atasan yang tidak dapat melakukan dorongan kepada karyawan dan terlalu tidak memperhatikan proses.

Setiap organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi superior. Kompetensi kerja adalah peta pekerjaan yang diembannya yang merupakan kumpulan dari kemampuan, keterampilan, kematangan, pengalaman karyawan. Karyawan PT

Megamas Plaza Bangunan Medan kurang memiliki kompetensi kerja berupa kemampuan dan keterampilan dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan. Hal ini disebabkan karena banyaknya karyawan yang diterima perusahaan tidak memperhatikan pendidikan dan pengalaman yang dimiliki oleh karyawan yang sesuai dengan jabatan yang akan ditepati oleh karyawan. Kurangnya kompetensi ini juga disebabkan pengetahuan serta keterampilan karyawan masih belum sesuai dengan jabatan karyawan saat ini yang mengakibatkan banyaknya karyawan kurang maksimal dalam bekerja.

Berdasarkan fenomena yang terjadi pada perusahaan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pada perusahaan ini dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan dan Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Megamas Plaza Bangunan ”**.

I.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, dapat dibuat identifikasi masalah pada penelitian ini, yaitu :

1. Disiplin kerja yang rendah terlihat dari seringnya karyawan terlambat dalam mematuhi jam kerja di dalam perusahaan PT Megamas Plaza Bangunan.
2. Kepemimpinana yang belum efektif sehingga kurang dapat mendorong karyawan dalam bekerja didalam perusahaan PT Megamas Plaza Bangunan.
3. Kurang memiliki kompetensi kerja karyawan PT Megamas Plaza Bangunan berupa kemampuan dan keterampilan dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan.
4. Kinerja karyawan PT Megamas Plaza Bangunan yang menurun terlihat dari tidak tercapainya target perusahaan.

I.3. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat disajikan masalah pokok yakni sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pengaruh Disiplin Kerja, terhadap Kinerja Karyawan pada PT Megamas Plaza Bangunan?
2. Bagaimanakah pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Megamas Plaza Bangunan?
3. Bagaimanakah pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Megamas Plaza Bangunan?
4. Bagaimanakah pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan dan Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Megamas Plaza Bangunan?

I.4. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dengan diadakannya penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Megamas Plaza Bangunan.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Megamas Plaza Bangunan.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Megamas Plaza Bangunan.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan dan Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Megamas Plaza Bangunan.

I.5 Manfaat Penelitian

Dengan penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain adalah sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Sebagai dasar peningkatan pengetahuan dan wawasan bagi peneliti dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya yang berkaitan dengan pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan dan Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

2. Bagi PT Megamas Plaza Bangunan

Sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi pihak perusahaan PT Megamas Plaza Bangunan untuk mengevaluasi Kinerja Karyawan dengan meningkatkan Disiplin Kerja, Kepemimpinan dan Kompetensi Kerja.

3. Bagi Universitas Prima Indonesia

Sebagai bahan kajian dan menambah referensi bagi program studi S-1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Prima Indonesia.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai bahan referensi atau perbandingan bagi peneliti selanjutnya yang akan meneliti masalah yang sama maupun yang berkaitan dengan penelitian ini.

II. Tinjauan Pustaka

II.6 Penelitian Terdahulu

Tabel II.6 Penelitian Terdahulu

| No. | Nama Peneliti dan Tahun | Judul Peneliti | Variabel Peneliti | Hasil Peneliti |
|-----|-------------------------|---|--|---|
| 1. | Baba (2014) | Pengaruh Kompetensi, Komunikasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT Semen Bosowa Maros | X_1 =Kompetensi X_2 = Komunikasi X_3 =Budaya Organisasi Y =Kinerja Karyawan | - Secara simultan kompetensi, komunikasi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. - Secara parsial kompetensi, komunikasi dan budaya organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. |
| 2. | Setiawan (2016) | Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT Astra Honda Surabaya | X_1 = Kepemimpinan, X_2 =Kompensasi X_3 =Kompetensi Y = Kinerja Karyawan | - Secara simultan kepemimpinan, kompensasi dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. - Secara parsial kepemimpinan, kompensasi dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. |
| 3. | Wahyuni (2017) | Pengaruh Pengawasan Pimpinan, Disiplin Kerja, Penempatan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Teluk Luas Padang. | X_1 = Pengawasan X_2 =Disiplin Kerja X_3 =Penempatan Kerja X_4 =Kepuasan Kerja Y =Kinerja Karyawan | - Secara simultan pengawasan pimpinan, disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. - Secara parsial pengawasan pimpinan, disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. |
| 4. | Meike (2017) | Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT FIF Group Manado | X_1 = Kepemimpinan Transaksional X_2 =Budaya Organisasi Y =Kinerja Karyawan | - Secara simultan kepemimpinan transaksional dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. - Secara parsial kepemimpinan transaksional dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. |

II.7 Teori Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Fahmi (2016: 42), disiplin kerja adalah sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja, proses ini melibatkan manajer dalam mengidentifikasi masalah-masalah kinerja para karyawan.

Menurut Syamsul dan Kartika (2012: 95), disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, semakin tinggi disiplin kerja seseorang, akan semakin tinggi juga kinerja orang tersebut.

Menurut Sutrisno (2013: 177), kinerja karyawan akan dapat terwujud bila karyawan mempunyai komitmen dengan organisasi dan ditunjang dengan disiplin kerja yang tinggi.

II.8 Teori Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Robbins dan Coulter (2013:157), kepemimpinan yang mendukung menghasilkan kinerja pegawai dan tingkat kepuasan yang tinggi ketika bawahan mengerjakan pekerjaan terstruktur.

Menurut Bangun (2012:339-340) manajemen memiliki fungsi untuk memengaruhi para anggota organisasi. Kesalahan dalam menentukan gaya kepemimpinan akan berdampak pada penurunan kinerja.

Menurut Wibowo (2014:79), Pekerjaan manajemen untuk mendorong dan mendukung kepemimpinan dari semua orang tidak hanya dari manajer tingkat bawah. Apabila hal tersebut tidak terjadi hasilnya adalah selalu kinerja buruk.

II.9 Teori Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

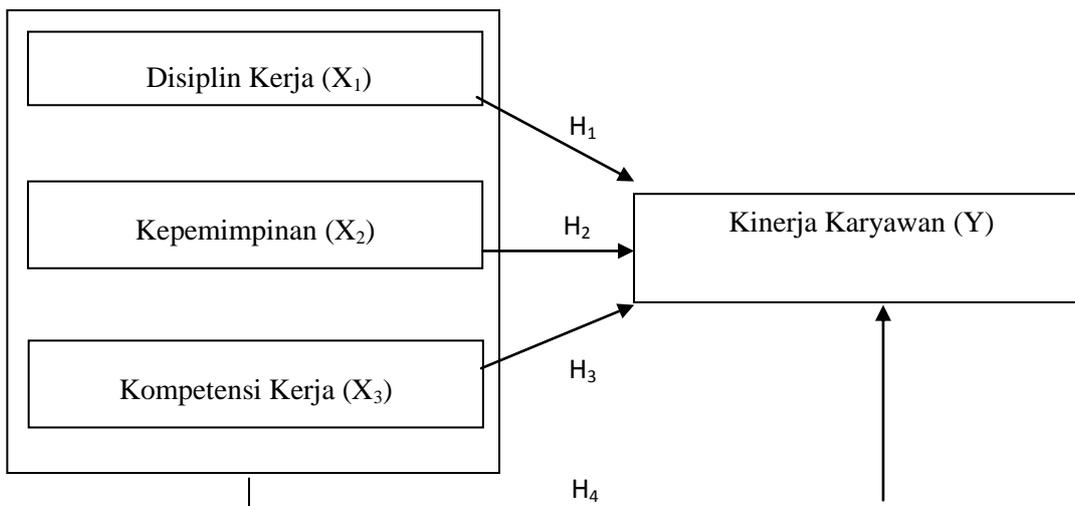
Menurut Sedarmayanti (2013:127), kompetensi merupakan faktor kunci penentu seseorang dalam menghasilkan kinerja yang sangat baik. dalam situasi kolektif, kompetensi merupakan faktor kunci penentu keberhasilan organisasi.

Menurut Wibowo dalam Torang (2014:53), kompetensi juga merupakan karakteristik individu yang mendasari kinerja atau perilaku. Kinerja seseorang dipengaruhi oleh pengetahuan, kemampuan, sikap dan gaya kepemimpinan.

Menurut Edison,dkk (2016:145), standar kompetensi dapat dijadikan indikator penilaian kinerja, misalnya dalam mengukur hasil pekerjaan karyawan secara objektif.

II.10 Kerangka Konseptual

Berdasarkan penjelasan di atas maka dapatlah diuraikan bahwa disiplin kerja, kepemimpinan dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kerangka konseptual yang dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar II.1. Kerangka Konseptual

II.11 Hipotesis Penelitian

Menurut Sujarweni (2015:68), Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap tujuan penelitian yang diturunkan dari kerangka pemikiran yang telah dibuat. Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah serta kerangka konseptual maka hipotesis dari penelitian ini yaitu :

H₁ : Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Megamas Plaza Bangunan

H₂ : Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Megamas Plaza Bangunan

H₃ : Kompetensi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Megamas Plaza Bangunan

H₄ : Disiplin Kerja, Kepemimpinan dan Kompetensi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Megamas Plaza Bangunan