

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan bagian berharga didalam perusahaan yang diharapkan memberikan manfaat, menggerakkan, dan menuntun jalannya aktivitas perusahaan meskipun dalam perusahaan telah tersedia berbagai faktor lain yang dibutuhkan. Pada dasarnya Perusahaan sangat bergantung terhadap skill atau kemampuan karyawan sebagai sumber daya manusia, karena jika skill dan keterampilan karyawan tinggi maka besar kemungkinan dapat memperoleh atau menggapai tujuan yang telah ditetapkan didalam sebuah perusahaan. Maka dari itu tentu tata laksana di perusahaan berusaha dalam meningkatkan skill dan keterampilan karyawan dalam melakukan tanggungjawab serta tugas-tugasnya. Sehingga perusahaan harus mengerti serta mampu dalam mengoptimalkan kinerja karyawan sebagai sumber daya manusia (SDM) yang ada dan dapat mengelola tambah baik.

kompetensi karyawan sangat Penting bagi perusahaan, karena dengan kompetensi maka karyawan dapat melaksanakan pekerjaan seefektif mungkin. Dimana kompetensi merupakan suatu skill atau kemampuan didalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang didasari pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki harus sesuai dengan jabatan dan posisinya yang dibutuhkan perusahaan supaya dapat memaksimalkan kinerja karyawan.

Tabel.1 Data Penempatan Karyawan Sesuai Latar Belakang Pendidikan Tahun 2018

DEVISI/ BAGIAN	JUMLAH KARYAWAN	KETERANGAN			
		SESUAI	LATAR PENDIDIKAN YANG TIDAK SESUAI	TIDAK SESUAI	LATAR BELAKANG PENDIDIKAN YANG TIDAK SESUAI
KEUANGAN	9	2	S2-Manajemen	-	-
		5	S1-Ekonomi	1	SMA
PERSONALIA	15	2	S1- Hukum	1	S1-Sosial
		1	S1-Psikologi	5	SMA
		7	S1-Ekonomi		
STAFF DIREKSI	1	1	S1-Pertanian	-	-
TRADING	10	2	S1-Manajemen	1	S1-Akutansi
		4	S1-Ekonomi	1	S1-Komputer
				2	SMA
SECURITY	10	9	SMA	-	-
		1	SMP	-	-
TOTAL	45	34		11	

Sumber : PT Asam Jawa Medan 2019

Dapat dilihat Pada tabel.1 jumlah total karyawan di PT Asam Jawa Medan ada 45 orang. 34 orang yang sesuai dengan keahlian yang dimiliki karyawan dan Yang menempati ketidaksesuaian jabatan atau posisi terdapat 11 orang karyawan tersebut. Selain itu, faktor Disiplin juga yang akan mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin yang dimaksud disini ialah disiplin kerja. Yang merupakan karakter dari seseorang menunjukkan suatu ketaatan karyawan terhadap peraturan dan norma-norma diperusahaan tertentu, dapat dilihat dari tingkah laku dan sifat pribadi saat berada dilingkungan kantor serta pada saat menjalankan tugas.

**Tabel 1.2 Data Disiplin kerja berdasarkan absensi
Periode Januari-Desember 2018**

Bulan	Keterangan					Total Ketidakhadiran	Total Kehadiran	PERSENTASE KEHADIRAN %
	Cuti (kali)	Telat (kali)	Izin (kali)	Sakit (kali)	Mangir (kali)			
JANUARI	50	9	3	10	-	72	1082	93,34%
FEBRUARI	33	7	20	-	3	63	914	93,10%
MARET	31	6	9	12	-	58	1081	94,63%
APRIL	10	6	9	-	-	25	1071	97,66%
MEI	7	11	12	20	1	51	1074	95,25%
JUNI	27	2	20	2	-	51	777	93,43%
JULI	25	14	25	30	-	94	1075	91,25%
AGUSTUS	22	10	22	6	-	60	1098	94,53%
SEPTEMBER	6	9	23	10	-	48	1032	95,34%
OKTOBER	2	23	15	20	-	60	1145	94,75%
NOVEMBER	-	15	33	12	1	61	1071	94,30%
DESEMBER	15	14	22	2	-	53	986	94,62%
Total	228	126	213	124	5	696	11324	

Sumber : PT Asam Jawa Medan 2019

Dari Tabel 1.2 dapat dilihat adanya karyawan yang masih kurang disiplin dalam hal keterlambatan, ketidakhadiran, dan masuk tanpa pemberitahuan (manggir). Bulan Januari-Desember 2018 absensi karyawan sebanyak 696 kali, dan total ketidakhadiran terbanyak pada bulan juli sebanyak 94 kali. Cuti terbanyak bulan januari 50 kali, telat terbanyak bulan oktober 23 kali, ijin terbanyak bulan November 33 kali, sakit terbanyak bulan juli 30 kali, masuk tanpa pemberitahuan (manggir) terbanyak bulan Februari 3 kali dan total manggir dari januari-desember 2018 hanya 5 kali.

Pengembangan Karier, selain perusahaan menginginkan kinerja karyawan selalu meningkat agar menghasilkan laba yang besar perusahaan juga harus mampu memperhatikan jenjang karier para karyawannya karena faktor ini umumnya diduga dapat memberikan pengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan. Karena Kinerja merupakan pencapaian hasil yang sesungguhnya dari apa yang dikerjakan memberi hasil yang baik bagi suatu perusahaan tertentu sehingga dapat tumbuh mudah, didukung dan dipengaruhi tindakan peran dari sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan Atau bisa disebut sebagai gambaran yang telah ditetapkan tercapai atau tidaknya tujuan perusahaan.

Diantara banyaknya PT perkebunan di Indonesia, objek yang digunakan dalam penelitian ini adalah PT Asam Jawa Medan. Merupakan satu perusahaan swasta yang berkembang dan berjalan atau beroperasi pada sektor perkebunan kelapa sawit dan industri pengerjaan dari hasil perkebunan kelapa sawit yang memproduksi minyak dari buah sawit, selanjutnya produk ini yang akan dilego pada pasar intern negeri.

Berdasarkan uraian diatas peneliti tertarik untuk mengetahui Bagaimana Pengaruh Kompetensi, Disiplin dan Pengembangan karier Terhadap kinerja karyawan PT Asam Jawa Medan dan mengadakan riset menggunakan judul **“Pengaruh Kompetensi, Disiplin, Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan PT Asam Jawa Medan.”**

I.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimanakah pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT Asam Jawa Medan?
2. Bagaimanakah pengaruh disiplin Terhadap kinerja PT Asam Jawa Medan?
3. Bagaimanakah pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja karyawan PT Asam Jawa Medan?
4. Bagaimanakah Kompetensi, Disiplin dan pengembangan karier berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Asam Jawa Medan?

LANDASAN TEORI

I.3 Teori Tentang Kompetensi

Kompetensi merupakan satu sinkronisasi dari perilaku, karakter, kelihaihan, dan pemahaman pribadi lainnya sebagai penentu untuk menggapai keberhasilan yang berdampak terhadap pekerjaan, yang dapat diukur dengan menggunakan atau memakai standar yang telah disetujui dan bisa ditingkatkan berdasarkan pelatihan dan pengembangan yang diberikan perusahaan (Marwansyah, 2014:36).

I.3.1 Indikator Kompetensi

Menurut Gordon (1988) dikutip oleh Sutrisno, (2012:204) indikator kompetensi adalah:

1. Pengetahuan (knowledge)
2. Keahlian (skill)
3. Kemampuan (skill)
4. Nilai (value)
5. Sikap (attitude)
6. Minat (interest)

I.3.2 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja

Kompetensi merupakan suatu unsur kiat penentu terhadap seseorang yaitu untuk menghasilkan kinerja yang sangat baik. Pada umumnya kata dasar kompeten yang berarti cerdas, terampil, serta mampu (Sedarmayanti, 2015:127).

I.4 Teori Tentang Disiplin

Kedisiplinan ialah ketaatan terhadap peraturan sebagai salah satu peranan operatif keenam pada manajemen sumber daya manusia dalam organisasi atau perusahaan yang bersangkutan baik saat berada di area lingkungan kerja maupun saat berlangsungnya jam kerja sesuai dengan aturan yang telah diberlakukan dan akan mendapat sanksi bila menentang kewajiban yang diterima atau disetujui dari perusahaan. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif yang berpengaruh sebab semakin baik disiplin kerja karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai (Hasibuan, 2012:193).

I.4.1 Indikator-Indikator Kedisiplinan

Indikator-indikator Disiplin Menurut Hasibuan (2010:194) yang mana indikator ini sudah terlebih dahulu dilakukan Pada penelitian sebelumnya Bernhard dan Joy (2017: 430) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja, Perencanaan Karier, Dan Kompetensi Terhadap arah Kinerja pada Karyawan dalam Kantor Pelayanan Pajak (KPP) dikota Pratama Manado:

1. Mematuhi semua peraturan perusahaan.
2. Penggunaan waktu secara efektif.
3. Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas.
4. Tingkat absensi

I.4.2 Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja

Disiplin merupakan satu prosedur yang bisa dipakai dan berfungsi menghadapi sepanjang persoalan kinerja karyawan pada organisasi atau perusahaan, dimana berarti prosedur ini sanggup atau mampu dalam melibatkan manajer untuk mengomunikasikan serta mengidentifikasi pada kinerja para karyawan yang memiliki berbagai persoalan maupun problem (Sinambela, 2016:334).

I.5 Teori Tentang Pengembangan Karier

Menurut Samsul dan Lindawati, (2012:137)” Karier merupakan sarana yang memiliki kesempatan untuk membentuk seseorang atau individu karyawan membuat perencanaan karier dengan mempertemukan antara keahlian, keinginan, dan kebutuhan tujuan pribadinya dengan kebutuhan dan tujuan perusahaan.”

I.5.1 Indikator pengembangan karier

Ada beberapa Indikator pengembangan karier yaitu:

1. Perlakuan yang adil dalam berkarier.
2. Keperdulian para atasan langsung.
3. Informasi tentang berbagai peluang promosi.
4. Minat untuk dipromosikan (P.siagian, 2014:207)

I.5.2 Pengaruh Pengembangan karier Terhadap Kinerja

Pada umumnya Pengembangan karier memiliki tujuan dalam mengubah dan menambah daya guna pelaksanaan pekerjaan para karyawan sehingga berupaya dalam memberikan kontribusi yang baik untuk menghasilkan target suatu organisasi atau perusahaan (samsudin, 2010:149).

I.6 Teori Tentang Kinerja

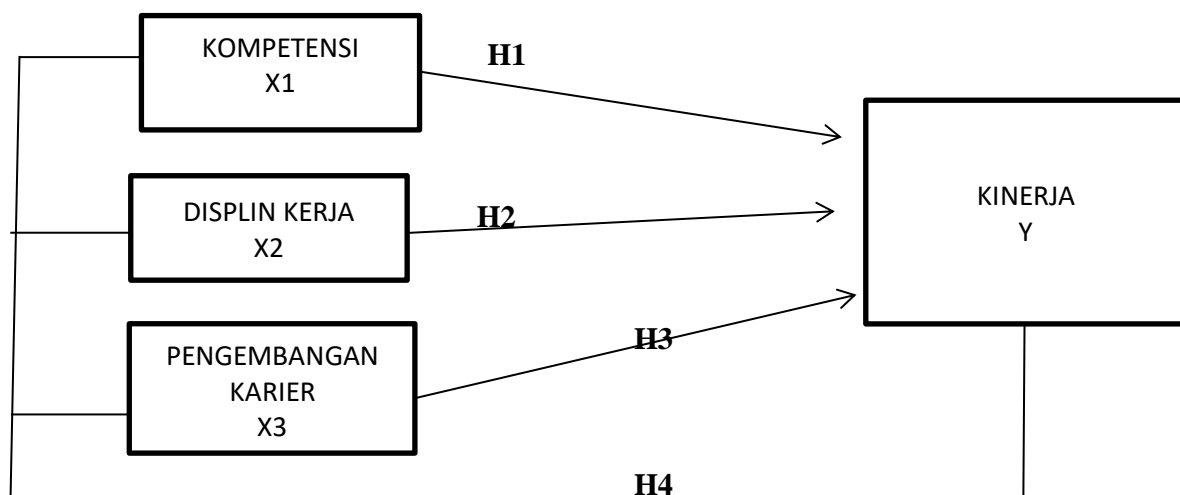
Menurut Edison , Anwar dan Komariyah, (2018:188) “ Kinerja merupakan suatu hasil dari proses yang diukur dan mengacu semasa periode dalam waktu tertentu berlandaskan ketentuan dan kesepakatan yang sudah ditetapkan pada sebelumnya.” Menurut Mangkunegara, (2013:67) Kinerja yaitu dapat diartikan sebagai: “ Hasil kerja sebagai kualitas dan kuantitas yang telah dicapai bagi seseorang pegawai pada saat melaksanakan tugasnya yang sesuai atas tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

I.6.1 Indikator kinerja

Menurut Bangun, (2012:234) Indikator kinerja yaitu :

- 1.Jumlah Pekerjaan
- 2.Kualitas pekerjaan
- 3.Ketepatan waktu
- 4.Kehadiran
- 5.Kemampuan kerjasama.

I.7 Kerangka Konseptual



Gambar :Kerangka konseptual

I.8 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil penelitian
1.	Andreas dan Lucky (2015)	Analisis Disiplin Kerja, Tingkat Pendidikan, Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Utara	X1 : Disiplin Kerja X2 :Tingkat Pendidikan X3 :Pengembangan karir Y: Kinerja	Ditingkat pendidikan pegawai sebagai X2 mempunyai pengaruh negatif pada (Y). Sedangkan pada variabel (X1) disiplin, (X3) pengembangan karier sangat penting serta paling berpengaruh atau berimpak atas kemampuan kerja seluruh Pegawai Dinas Sosial yang ada Pada Provinsi Sulawesi Utara
2.	Lindawati (2018)	Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai DI Rumah Sakit Umum Labuhan Haji Tengah Aceh Selatan.	X1 : Pengalaman Kerja X2 : Kompetensi X3 : Disiplin Kerja Y : Kinerja	Secara parsial (x1) pengalaman kerja, (x2) kompetensi dan (x3) disiplin kerja berdampak positif erat pada (Y) kinerja sebagai kemampuan karyawan dimana Koefisien interelasi relevan F change 0,000 menggunakan dampak percobaan beroleh poin R sejumlah 0,728 ataupun 72,8 % .
3.	Fadly (2018)	Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan pajak pratama Makassar selatan	X1 : Kompetensi X2 : Motivasi X3 : Gaya Kepemimpinan Y : Kinerja	variabel bebas atau independen seperti Kompetensi, Motivasi dan Gaya Kepemimpinan berdasarkan uji coba F serempak signifikan dan berdampak positif terhadap variabel dependen atau terikat (koefisien karyawan (r) lewat pengujian atau percobaan kinerja korelasi).
4.	Anita Jannah dkk (2014)	Pengaruh Kompensasi, pengembangan karier, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Cimahi	X1 :Kompensasi X2:pengembangan karier X3: Disiplin Kerja Y: Kinerja	Dengan serentak pada Dispenda Kota Cimahi Kompensasi (x1), pengembangan karier (x2) dan disiplin kerja (x3) berlandaskan pada tabel F signifikan dan berpengaruh sebanyak 0,685 atau 68,5% terhadap kinerja (Y).