

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **I.1. Latar Belakang Masalah**

PT Kedaung Medan Industrial salah satu perusahaan bergerak dibidang penjualan barang rumah tangga seperti gelas, piring dan sebagainya. PT Kedaung Medan Industrial mempunyai daerah distribusi wilayah sekitar Medan, Binjai, Tanjung Morawa, Belawan, Batang Kuis, Pekanbaru. Berdasarkan *survey* sebelumnya bahwa terjadinya penurunan dalam kinerja karyawan yang dicerminkan dengan ketidakcapaian target perusahaan.

Disiplin kerja mengalami penurunan juga 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.

Kemampuan karyawan PT Kedaung Medan Industrial belum mendukung jabatannya saat ini. Hal ini diakibatkan karena terjadinya kesalahan penempatan kerja karyawan tanpa memperhatikan pendidikan dan pengalaman sesuai atau tidak untuk divisi kerja tersebut.

Kepuasan kerja karyawan menurun disebabkan oleh pengawasan kerja yang terlalu ketat, pemimpin yang terlalu otoriter, kompensasi finansial yang tidak sesuai dengan resiko dan beban kerja karyawan. Hal ini terlihat dari meningkatnya data *turnover* karyawan.

Dari pembahasan masalah karyawan di atas peneliti tertarik melakukan penelitian **“Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kedaung Medan Industrial”**.

#### **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. Ketidakpuasan kerja karyawan terlihat dari tingkat *turnover* karyawan.
4. Penurunan kinerja karyawan terlihat dari tidak tercapainya target perusahaan yang ditetapkan setiap bulannya.

### **I.3. Perumusan Masalah**

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kedaung Medan Industrial?
2. Bagaimana pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kedaung Medan Industrial?
3. Bagaimana pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kedaung Medan Industrial?
4. Bagaimana pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kedaung Medan Industrial?

### **I.4. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai dengan diadakannya penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kedaung Medan Industrial.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kedaung Medan Industrial.
3. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kedaung Medan Industrial
4. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kedaung Medan Industrial

### **I.5 Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini bermanfaat bagi beberapa pihak yang dapat dilihat sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti bermanfaat sebagai peningkatan pengetahuan dan wawasan.
2. Bagi Perusahaan PT Kedaung Medan Industrial menjadi pertimbangan untuk mengatasi kinerja karyawan.
3. Bagi Universitas Prima Indonesia bermanfaat sebagai bahan kajian ilmu dan menambah referensi.
4. Bagi Peneliti Selanjutnya bermanfaat sebagai bahan referensi.

### **I.6 Teori Tentang Disiplin Kerja**

#### **1.6.1 Pengertian Disiplin Kerja**

Menurut Hasibuan (2013:193), kedisiplinan adalah 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.

Berdasarkan pengertian diatas bahwa disiplin kerja merupakan suatu kepatuhan atau ketataan karyawan terhadap peraturan yang berlaku di dalam perusahaan.

### **1.6.2 Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Hasibuan (2013:134), pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya :

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

## **I.7 Teori Tentang Kompetensi Kerja**

### **1.7.1 Pengertian Kompetensi Kerja**

Menurut Wibowo (2014:271), kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan.

Menurut Priansa (2016:254), Kompetensi kerja adalah peta kapasitas pegawai atas atribut pekerjaan yang diembannya.”

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

Dari beberapa pengertian bahwa kompetensi adalah kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya.

### **1.7.2 Indikator Kompetensi Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2015:131-132), beberapa teknik yang dapat digunakan untuk mengukur kompetensi, adalah sebagai berikut:

1. *Behavior Event Interview* (BEI)
2. Tes
3. *Assesment Center*
4. Biodata
5. *Rating*

## **I.8 Teori Tentang Kepuasan Kerja**

### **1.8.1 Pengertian Kepuasan Kerja**

Menurut Mangkunegara (2013:117), kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.

Menurut Priansa (2016:291), kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental juga sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan pengertian diatas bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan karyawan yang mendorong karyawan untuk bekerja lebih efektif di dalam perusahaan.

### **1.8.2 Indikator Kepuasan Kerja**

Menurut Mangkunegara (2013:118), kepuasan kerja berhubungan dengan variabel-variabel seperti :

1. *Turnover*
2. Tingkat ketidakhadiran kerja
3. Umur
4. Tingkat pekerjaan.
5. Ukuran organisasi perusahaan.

## **I.9 Teori Tentang Kinerja Karyawan**

### **1.9.1 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 pendefisian tertentu menyebutkan atributnya secara rinci dan lengkap.

Menurut Sedarmayanti (2015:260), kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

### **1.9.2 Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Moheriono (2014:113-114), pada umumnya, ukuran indikator kinerja dapat dikelompokkan ke dalam enam kategori berikut ini.

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

## **I.10 Teori Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

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

Kinerja organisasi akan tercapai apabila kinerja individu maupun kinerja kelompok ditingkatkan.

### **I.11 Teori Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

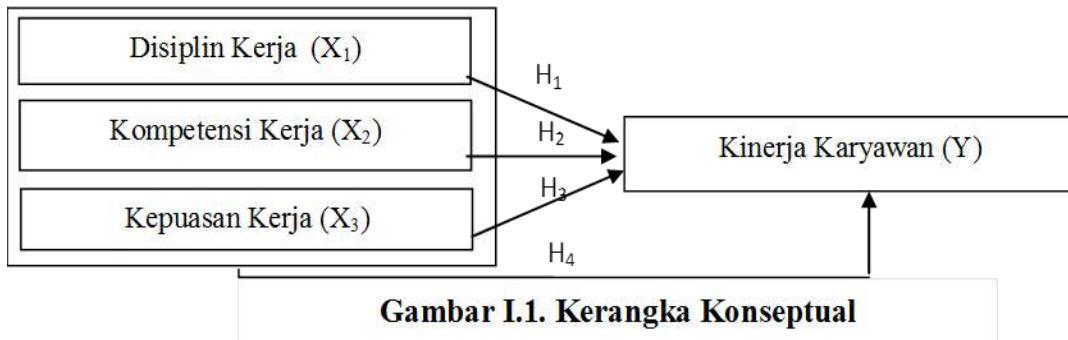
Menurut Priansa (2016:252), kompetensi yang tinggi akan mempengaruhi kinerja yang ditampilkan oleh pegawai. Kinerja pegawai yang tinggi akan sangat berpengaruh terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan.

### **I.12 Teori Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Bangun (2012:11), ketika karyawan menilai suatu pekerjaan menyenangkan untuk dikerjakan, mereka mengatakan bahwa pekerjaan itu memberikan kepuasan kerja. Keadaan ini dapat dilihat dari hasil pekerjaannya, kepuasan kerja akan dapat meningkatkan kinerja mereka

### **I.13. Kerangka Konseptual**

Kerangka konseptual yang dapat digambarkan sebagai berikut:



### **I.14 Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah serta kerangka konseptual maka hipotesis dari penelitian ini yaitu :

H<sub>1</sub>: Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Kedaung Medan Industrial.

H<sub>2</sub>: Kompetensi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Kedaung Medan Industrial.

H<sub>3</sub>: Kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Kedaung Medan Industrial.

H<sub>4</sub>: Disiplin Kerja, kompetensi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Kedaung Medan Industrial