

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam menghadapi persaingan di era global perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Perusahaan merupakan salah satu organisasi yang menghimpun orang-orang yang biasa disebut dengan karyawan atau pegawai untuk menjalankan kegiatan rumah tangga produksi perusahaan. Hampir di semua perusahaan mempunyai tujuan yaitu memaksimalkan keuntungan dan nilai bagi perusahaan, dan juga untuk meningkatkan kesejahteraan pemilik dan pegawai.

Karyawan merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan dalam perusahaan, dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

Kemampuan karyawan tercermin dari kinerja, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Kinerja pegawai merupakan salah satu modal bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya sehingga kinerja pegawai adalah hal yang patut diperhatikan oleh pemimpin perusahaan.

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja dari para karyawan harus mendapat perhatian dari para pimpinan perusahaan, sebab menurunnya kinerja dari karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Fenomena atau masalah kinerja karyawan yang rendah juga dapat dilihat dari kompetensi, disiplin kerja dan kepuasan kerja yang dicapai kurang mendukung pencapaian tujuan perusahaan terutama di PT Cahaya Megah Pradana. Rendahnya kinerja karyawan ini dapat dilihat dari tabel 1.1 selama kurun waktu lima tahun terakhir. Hal yang diukur adalah

kompetensi, disiplin kerja dan kepuasan kerja . Hasil dari pengukuran tersebut dapat dilihat dari tabel di bawah ini :

TABEL 1.1

**Persentase Menurunnya Kinerja Karyawan Pada
PT Cahaya Megah Pradana Periode 2011-2015**

Tahun	Persentase Kinerja Karyawan (%)
2011	92,5%
2012	91,0%
2013	85,0%
2014	80,5%
2015	75,5%

Sumber : PT Cahaya Megah Pradana

Berdasarkan data diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada PT Cahaya Megah Pradana masih belum berjalan dengan optimal. Hal tersebut dapat dilihat dari persentase dari tahun 2011 sebesar 92,5%, tahun 2012 sebesar 91,0%, tahun 2013 sebesar 85,0%, tahun 2014 sebesar 80,5%, dan tahun 2015 sebesar 75,5%, maka diketahui dari tabel 1.1 menunjukkan bahwa dari tahun 2011 sampai dengan tahun 2015 mengalami penurunan yang cukup signifikan.

Pertama, yang menyebabkan menurunnya kinerja karyawan adalah kompetensi, Penetapan kompetensi di PT Cahaya Megah Pradana memiliki standar yang sangat kecil hal ini dibuktikan dengan rendahnya produktivitas pegawai dan sulitnya mengukur kinerja pegawai . Oleh karena itu diperlukan adanya pelaksanaan identifikasi kompetensi yang relevan yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja SDM di PT Cahaya Megah Pradana.

Kemudian yang kedua, faktor-faktor yang mempengaruhi menurunnya kinerja adalah disiplin kerja. Menurunnya disiplin kerja di PT Cahaya Megah Pradana dapat memicu dampak negatif yang pada akhirnya akan menyebabkan kinerja karyawan menjadi menurun. Hal-hal yang menyebabkan disiplin kerja menurun di PT Cahaya Megah Pradana antara lain adalah masih tingginya angka kemangkiran atau absensi karyawan, sering terlambatnya karyawan masuk kantor dan pulang lebih cepat dari jam yang sudah ditentukan, serta tidak tercapainya program kerja yang sudah ditargetkan dari atasan kepada bawahan.

Menurut salah satu karyawan PT. Cahaya Megah Pradana yaitu ibu Silvi mengatakan” Masih ada beberapa karyawan yang datangnya telat dan beberapa orang yang mangkir dari pekerjaan”. Dengan demikian kejadian tersebut maka dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan menjadi rendah. Keadaan yang demikian harus diantisipasi secepatnya karena jika seorang karyawan tidak puas biasanya mempunyai motivasi yang rendah. Akibatnya

dalam bekerjapun mereka biasanya kurang bersemangat, malas, lambat bahkan bisa banyak melakukan kesalahan dan lain lain hal yang bersifat negative seperti kemangkiran,telat masuk kerja dan lain lain.

Dan yang terakhir, alasan yang mempengaruhi turunnya kinerja karyawan adalah kepuasan kerja, Ada beberapa hal yang berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan PT. Cahaya Megah Pradana yang harus mendapat perhatian yaitu masih ditemukannya penempatan orang yang tidak pada tempatnya yakni tidak sesuai dengan jabatan atau kemampuan kerjanya,kurangnya penghargaan terhadap karyawan yang berkinerja baik dan uang jam lembur terlalu sedikit sehingga beberapa karyawan sering mengambil jam lembur untuk menambah penghasilan mereka.

Menurut salah satu pegawai PT. Cahaya Megah Pradana yaitu bapak Yatno menyatakan” Sekitar setahun terakhir ini, biasanya apabila penjualan mencai target atau lebih dari target maka akan diadakan refsreshing atau geetring dari kantor bersama-sama dengan seluruh karyawan, namun sekarang ini sudah tidak pernah lagi dan sekarang sudah jarang adanya geetring setiap mencapai target.

Berdasarkan fenomena diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : „**ANALISIS PENGARUH KOMPETENSI, DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. CAHAYA MEGAH PRADANA**”

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah disebutkan diatas, maka rumusan permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Cahaya Megah Pradana ?
2. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Cahaya Megah Pradana ?
3. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Cahaya Megah Pradana ?
4. Apakah terdapat pengaruh secara simultan (bersama-sama) kompetensi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Cahaya Megah Pradana ?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas, tujuan penelitian yang akan dibahas adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Cahaya Megah Pradana.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Cahaya Megah Pradana.

3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Cahaya Megah Pradana.
4. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi, disiplin kerja, dan kepuasan karyawan terhadap kinerja kerja pada PT. Cahaya Megah Pradana.

1.4. Kegunaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis dapat menetapkan manfaat penelitian yang akan dibahas dalam proposal outline, yaitu:

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini merupakan salah satu syarat untuk kelulusan skripsi serta diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pengalaman bagi peneliti yang akan berguna di masa yang akan datang.

2. Bagi Civitas Akademika USNI

Diharapkan dapat bermanfaat sebagai salah satu tambahan informasi dan dapat menjadi acuan dan sumber literature untuk penelitian yang berkaitan.

3. Bagi Perusahaan

Diharapkan dapat digunakan sebagai masukan yang bermanfaat dalam melaksanakan pengendalian internal pada masa yang akan datang.