

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Pada setiap perjalanan bisnis, sebuah perusahaan tidak akan terlepas dari berbagai masalah yang berkaitan dengan fungsi perusahaan. Permasalahan dapat muncul dari berbagai hal diantaranya adalah dari fungsi operasi yang meliputi faktor produksi, faktor personalia, faktor pemasaran, serta faktor modal, dan fungsi manajemen yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan serta pengendalian yang terjadi di perusahaan. Kedua hal tersebut dapat dipicu oleh pengaruh dari dalam perusahaan maupun dari luar perusahaan.

Di era globalisasi ini dengan perkembangan teknologi yang cepat yang mana tenaga kerja sebagai sumber daya manusia mempunyai peran penting dalam perusahaan, karena kinerja dari karyawan sebagai sumber daya manusia dapat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap perusahaan. Menyadari pentingnya sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan sebagai penentu dan pusat perhatian dalam berbagai kegiatan operasional maupun manajerial, maka untuk dapat mencapai keberhasilan, perusahaan harus bisa mengelola sumber daya manusianya secara efektif dan efisien.

Kinerja karyawan merupakan hasil pekerjaan yang dicapai seseorang karyawan, dengan tingkat kemampuan dan keterampilan yang beraneka ragam dalam mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaannya.

Pendapat yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2014) tentang kinerja karyawan (prestasi kerja) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Keith Davis dalam A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2014) menjelaskan bahwa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja karyawan adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi.

Menurut Siagian (2002) menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi beberapa faktor, yaitu: kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja dan komunikasi.

Pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sri Rahayuningsih (2017) menunjukkan bahwa kompetensi, kompensasi dan pengembangan karir memiliki pengaruh yang positif serta signifikan terhadap sebuah kinerja.

Berdasarkan pendapat diatas bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan dan internal yang merujuk pada faktor kompetensi karyawan PT KISEL MANDIRI, sedangkan eksternal yang merujuk pada kompensasi yang diterima karyawan.

PT KISEL MANDIRI atau Koperasi Telekomunikasi Seluler didirikan sebagai entity support kebutuhan internal Telkomsel terutama untuk memenuhi kebutuhan Sumber Daya Manusia pendukung. Bisnis utama PT KISEL MANDIRI bergerak dibidang penyedia jasa penjualan dan distribusi, layanan umum dan Telco Infrastructure and Power Engineering.

Fenomena yang dapat dilihat dari PT KISEL MANDIRI adalah ketidaktercapaian target pada kinerja karyawan pada divisi YnC. Hal tersebut dapat kita amati sesuai dengan tabel dibawah ini:

Tabel 1.1

Hasil pencapaian PT KISEL selama 4 bulan terakhir

No	Nama Barang	Target per bulan				Hasil yang dicapai			
		Jan 2020	Feb 2020	Maret 2020	April 2020	Jan 2020	Feb 2020	Maret 2020	April 2020
1	Voucher Data	6000	6000	6000	6000	<b>5750</b>	<b>5050</b>	<b>5550</b>	<b>580</b>
2	Voucher Pulsa	450	450	450	450	<b>233</b>	<b>224</b>	<b>147</b>	<b>450</b>
3	Universal Subscriber Identity Module	1500	3000	3000	3000	<b>742</b>	<b>487</b>	<b>493</b>	<b>1450</b>

Data diperoleh tahun 2020

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa terjadi ketidakstabilan serta ketidaktepatan waktu dari kinerja karyawan PT KISEL MANDIRI menjadikan sebuah permasalahan yang serius mengingat PT KISEL MANDIRI bukan satu-satunya perusahaan provider dalam hal penggunaan komunikasi.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak PT KISEL MANDIRI, hal tersebut dapat dipengaruhi oleh faktor kompetensi yang dimiliki oleh karyawan, yang merujuk pada kurang maksimalnya penggunaan alat-alat kerja dan juga pengalaman yang kurang, akibatnya terjadi ketidakstabilan kinerja karyawan. Kompetensi mempunyai peranan amat penting karena

pada umumnya kompetensi menyangkut kemampuan dasar seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan.

Menurut Spencer dalam Sudarmanto (2009) mengatakan bahwa kompetensi merupakan karakteristik dasar perilaku individu yang berhubungan dengan kriteria acuan efektif dan atau kinerja unggul didalam pekerjaan.

Permasalahan lain yang dihasilkan dari wawancara peneliti dengan pihak PT KISEL MANDIRI adalah kompensasi yang diterima karyawan cenderung kurang sebanding dengan jam kerja yang diberikan, serta belum mencukupi kebutuhan dari karyawan tersebut. Keluhan mengenai kompensasi ini belum disampaikan dalam forum resmi.

Menurut William B. Wether dan Keith Davis dalam Hasibuan (2014) mengatakan bahwa kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Baik upah perjam maupun gaji periodic diatur dan dikelola oleh bagian personalia.

Berdasarkan hal yang telah disampaikan diatas dapat dilihat seberapa pentingnya kompetensi, dan kompensasi dalam memperbaiki dan meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian, penulis menginginkan untuk melakukan penelitian terhadap sebuah perusahaan dengan memilih judul: *“Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Youth and Community (Studi Pada PT. KISEL MANDIRI”*.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. KISEL MANDIRI?

2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan KISEL MANDIRI?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini dilaksanakan adalah :

1. Menganalisis pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan PT. KISEL MANDIRI.
2. Menganalisis kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. KISEL MANDIRI.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

#### **A. Manfaat Teoritis**

Penulis berharap hasil penelitian ini mempunyai nilai yang positif bagi pihak lain, juga sebagai bahan masukan ilmu pengetahuan dan wawasan tentang objek yang diteliti maupun untuk dikembangkan dengan melakukan penelitian lebih lanjut.

#### **B. Manfaat Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi informasi yang dapat digunakan dan diterapkan oleh PT. KISEL MANDIRI untuk lebih mengetahui kinerja karyawan sehingga PT. KISEL MANDIRI mampu mampu bersaing dengan perusahaan yang lain.