

BAB I

PEDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor utama organisasi dibandingkan dengan faktor lain seperti modal, teknologi, dan uang sebab manusia itu dapat mengendalikan yang lain (Ismail, 2010). Dengan adanya perkembangan dan kemajuan industri yang semakin meningkat dan mengikuti perkembangan zaman pastinya akan menghadapi kendala yang berkaitan dengan sumber daya manusia, salah satunya adalah menurunnya kinerja karyawan, sehingga diperlukan adanya perbaikan atau peningkatan kompetensi sumber daya manusia. Secara umum, kinerja adalah hasil pencapaian seorang karyawan atau individu berdasarkan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan berdasarkan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai tujuan perusahaan. Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam menyelesaikan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, hal itu merupakan istilah dari Kinerja, (Mangkunegara, 2015). Sinambela (2013) mengemukakan bahwa kemampuan pegawai dalam melakukan suatu keahlian tertentu disebut sebagai kinerja pegawai.

PT. Team Mitra Sejahtera adalah perusahaan Pelaksana konstruksi berbentuk PT. Team Mitra Sejahtera beralamat di Perumahan Sambong Permai Blok P-12 RT 06 RW 05 Ds. Sambongdukuh Kec. Jombang kabupaten Kab. Jombang. PT. Team Mitra Sejahtera adalah badan usaha berpengalaman yang mengerjakan proyek nasional. PT. Team Mitra Sejahtera saat ini memiliki kualifikasi . PT. Team Mitra Sejahtera dapat mengerjakan proyek-proyek dengan sub klasifikasi:EL003 Jasa Pelaksana Instalasi

Pembangkit Tenaga Listrik Energi Baru dan Terbarukan, EL006 Jasa Pelaksanaan Konstruksi Jaringan Distribusi Tenaga Listrik Tegangan Menengah, dan EL007 Jasa Pelaksana Konstruksi Instalasi Jaringan Distribusi Tenaga Listrik Tegangan Rendah

Pengukuran kinerja karyawan dapat diukur berdasarkan kualitas kerja, kuantitas kerja, kerjasama, tanggung jawab dan inisiatif (Mangkunegara, 2015). Berikut hasil pengukuran kinerja karyawan PT. Team Mitra Sejahtera:

**Tabel 1.1 Data Penilaian Kinerja Karyawan PT. Team Mitra Sejahtera
Bulan Januari-Maret tahun 2022**

Jumlah		Kinerja Karyawan							
Bulan	Karyawan	Sangat Baik (80-100)		Baik (71-79)		Kurang Baik (61-70)		Tidak Baik (0-60)	
		Januari	37	6	16,2%	14	37,8%	12	32,4%
Februari	37	3	8,1%	17	45,9%	11	29,7%	6	16,2%
Maret	37	7	18,9%	13	35,1%	12	32,4%	5	13,5%

Sumber : PT. Team Mitra sejahterah 2022

Dari Tabel 1.1 dapat dilihat penilaian kinerja karyawan pada PT. Team Mitra Sejahtera pada bulan Januari dapat hasil persentase yang mengalami fluktuasi menurun, untuk karyawan yang mendapat kategori nilai sangat baik yaitu 6 karyawan dengan persentasi 16,2%, untuk kategori nilai baik yaitu 14 karyawan dengan persentasi 37,8%, untuk kategori nilai kurang baik yaitu 12 karyawan dengan persentasi 32,4% dan untuk kategori nilai tidak baik yaitu 5 karyawan dengan persentasi 13,5%. Pada bulan Februari untuk kategori nilai sangat baik yaitu 3 karyawan dengan persentasi 8,1%, untuk kategori nilai baik yaitu 17 karyawan dengan persentasi 45,9%, untuk kategori nilai kurang baik yaitu 11 karyawan dengan persentasi 29,7%, dan untuk kategori nilai tidak baik yaitu 6 karyawan dengan persentasi 16,2%. Pada bulan Maret untuk kategori nilai sangat baik yaitu 7 karyawan dengan persentasi 18,9%, untuk kategori nilai baik yaitu 13 karyawan dengan

persentasi 35,1%, untuk kategori nilai kurang baik yaitu 12 karyawan dengan persentasi 32,4%, dan untuk kategori nilai tidak baik yaitu 5 karyawan dengan persentasi 13,5%. Dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja pada kriteria kurang baik dan mengalami fluktuasi menurun, dimana keadaan tidak tetap dan selalu berubah dan mengindikasikan bahwa kinerja karyawan pada PT. Team Mitra Sejahtera kurang optimal. Kualitas dan kuantitas karyawan sebagai ukuran dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai hasil kerja. Penilaian kinerja karyawan pada PT. Team Mitra Sejahtera diukur berdasarkan tercapai atau tidaknya target serta kemampuan ataupun keterampilan karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan dan juga loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Terdapat 3 faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor individu yang terdiri dari kompetensi, kemampuan kerja dan latar belakang, faktor psikologi yang meliputi pelatihan kerja, kepribadian dan motivasi, serta faktor organisasi yang terdiri dari bentuk pekerjaan dan kepemimpinan menurut (Simamora, 2012). Dari pernyataan tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa untuk memperoleh karyawan yang kompeten, pada perusahaan bagian pemberdayaan sumber daya manusia perlu melakukan rekrutmen tenaga kerja dengan cara yang selektif berdasarkan tugas dan tanggung jawab

Kompetensi diartikan sebagai kemampuan seseorang yang dapat terobservasi mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap dalam menyelesaikan suatu pekerjaan atau tugas sesuai dengan tujuan yang ditetapkan (Rivai, Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik, 2015). Kompetensi karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa komponen yang terdiri dari motif, sifat, konsep diri,

pengetahuan dan keterampilan (Ariyanto & Ataunur, 2015). Kompetensi sebagai kombinasi atau gabungan dari pengetahuan, keahlian atau keterampilan, bakat, minat, sikap dan sistem nilai yang dituntut oleh setiap pekerjaan atau jabatan yang ada dalam sebuah organisasi (Ruky, Sistem Manajemen Kinerja, 2012). Dari pernyataan tersebut, tinggi tingkat pendidikan yang dimiliki oleh pegawai dapat diduga bahwa semakin banyak pengetahuan yang dimiliki. Bekal pengetahuan dan pendidikan yang dimiliki pegawai dapat bermanfaat dalam meningkatkan kinerja dari para pegawai.

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah kemampuan atau kompetensi atas pekerjaan, kuantitas kecepatan menyelesaikan pekerjaan, Ketelitian atau keakuratan, loyalitas, inisiatif, serta kerjasama, (Rivai, Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik, 2015) Faktor kompetensi lebih mendominasi sebagai penyebab tinggi rendahnya kinerja pegawai. Sebagaimana dikemukakan oleh Winardi (2011) bahwa yang paling penting dalam kinerja adalah kompetensi. PT. Team Mitra sejahtera berasumsi bahwa kompetensi adalah variabel utama yang dimiliki karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Namun dari tabel 1.2 dapat dilihat bahwa masih banyak karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan belum sesuai dengan standar spesifikasi yang disyaratkan.

Penelitian ini dilakukan oleh Dina Novrianti (2019) dengan judul Pengaruh kompetensi dan kemampuan terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Bank muamalat Harkat bahwa Variabel Kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap tingkat Kinerja Karyawan perusahaan Bank muamalat Harkat, penelitian yang dilakukan Yuniara, Nanan Nurzaman(2017) dengan judul Pengaruh pelatihan dan Kompetensi terhadap kinerja pegawai pada pegawai universitas negeri sunan kalijaga

bahwa Variabel Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pegawai universitas negeri sunan kalijaga sedangkan dalam penelitian Justisia Iriani Rudlia (2016) dengan judul Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai pada Dinas kelautan dan perikanan kabupaten pulau sangihe, bahwa Variabel Kompetensi tidak memiliki pengaruh dan Tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas kelautan dan perikanan kabupaten pulau sangihe, dan dalam Penelitian Anak Agung Ngurah Bagus Dhermawan I Gde Adnyana Sudibya I Wayan Mudiarta Utama (2012) dengan judul pengaruh motivasi, lingkungan kerja, kompetensi, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai pada kantor dinas pekerjaan umum provinsi bali bahwa variabel kompetensi tidak memiliki pengaruh dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai pada Pegawai kantor dinas pekerjaan umum Provinsi Bali.

Berdasarkan Uraian Latar belakang dan berdasarkan hasil penelitian terdahulu diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang “ **Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Team Mitra sejahtera Jombang** “

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas yang telah dikemukakan maka ditemukan masalah yang dirumuskan sebagai berikut:

Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Team Mitra sejahtera?

1.3 Tujuan Penulisan

Tujuan penelitian ini adalah:

Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan . PT.

Team Mitra sejahtera.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis Sebagai pengetahuan dan memperdalam ilmu untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan peningkatan kinerja karyawan pada perusahaan.”
2. Manfaat Praktis Bagi PT. Team Mitra sejahtera, hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan mengenai pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan dalam meningkatkan sumber daya manusia yang lebih baik kedepannya