

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Setiap organisasi selalu bekerja tanpa kenal lelah untuk mencapai tujuannya. Sumber daya organisasi yang memiliki peranan penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia. Menurut Sedarmayanti (2017) manajemen sumber daya manusia merupakan proses pendayagunaan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi agar semua potensi fisik dan psikis yang dimiliki berfungsi maksimal untuk mencapai tujuan. Sumber daya manusia sangat penting karena merupakan aset organisasi dan salah satu faktor yang turut menentukan tercapainya tujuan perusahaan, karena itu peran dan fungsinya tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya. Meskipun yang digunakan adalah teknologi yang sudah modern, atau seberapa banyak dana yang disiapkan, namun tanpa sumber daya manusia yang professional semuanya menjadi tidak bermakna.

Hal ini karena sumber daya manusia memiliki peran sebagai pelaksana terhadap prosedur operasional dan kebijakan organisasi, bisnis, pemerintah, ataupun sejenisnya. Umumnya kualitas sumber daya manusia akan mempengaruhi kemampuan, kontribusi individu, serta kinerja seseorang dalam suatu organisasi perusahaan. Oleh karena itu penting memahami faktor yang mempengaruhi kualitas sumber daya manusia yaitu seperti, proses seleksi, pendidikan dan pelatihan, kompetensi, kemampuan kognitif, motivasi dan sikap kerja, budaya perusahaan, budaya dan lingkungan perusahaan, dan masih banyak faktor lainnya.

Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai tingkat pekerjaan aktual yang dilakukan oleh setiap individu. Yang merupakan hasil pencapaian dalam pekerjaan sesuai dengan standart atau tanggung jawab tertentu, yang memastikan bahwa hasil tersebut berkontribusi terhadap tujuan organisasi Sihombing *et al.*, (2018).

Menurut Koopmans *et al.*, (2011) kinerja adalah perilaku atau Tindakan yang relevan dengan tujuan organisasi. Kinerja digunakan untuk merujuk pada perilaku yang mendukung lingkungan organisasi, sosial, atau psikologis yang dimana terdapat fungsi inti teknis.

Kinerja karyawan dalam rangka pengembangan sumber daya manusia adalah sangat penting artinya, hal ini mengingat bahwa dalam kegiatan organisasi setiap orang atau sumber daya manusia dalam organisasi ingin mendapatkan hasil kerja yang baik. Kinerja karyawan sangat penting dalam sebuah organisasi karena untuk mencapai tujuan dalam suatu perusahaan itu sendiri, terutama perusahaan yang menjadi objek saat ini yaitu pada perusahaan *outsourcing*, kinerja yang baik akan membawa perusahaan lebih dekat pada pelanggannya dan membuat seluruh orang dalam organisasi terlibat dalam upaya memberikan kepuasan pelanggan. merupakan umpan balik bagi karyawan itu sendiri. Seseorang dengan kinerja yang bagus akan menguntungkan sebuah perusahaan terutama perusahaan *outsourcing*, karena *outsourcing* menawarkan banyak keuntungan bagi perusahaan yang ingin mendapatkan akses terhadap pekerja yang memiliki kinerja yang bagus.

Menurut Khairani (2016), *outsourcing* merupakan penyerahan sebagian pekerjaan kepada pihak lain melalui perjanjian pemborongan atau penyedia jasa

pekerja. Sistem kerja *outsourcing* dapat dijelaskan sebagai suatu proses dimana terjadi transfer bisnis internal dalam suatu perusahaan. Transfer ini terjadi antara lain pada aset perusahaan, misalnya sumber daya manusia atau karyawan, dimana aset tersebut disediakan oleh pihak di luar perusahaan yang menyediakan jasa/layanan yang diperlukan dengan segala ketentuan yang telah disepakati bersama. Selain itu, sistem kerja *outsourcing* dapat dikatakan sebagai pendelegasian suatu proses fungsi usaha, baik sebagian atau keseluruhan dari suatu perusahaan ke perusahaan lain berdasarkan ketentuan yang telah ditetapkan (Heywood, 2001).

Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain yaitu menurut Afandi (2021) kemampuan, kepribadian dan minat kerja, kejelasan dan penerimaan seseorang pekerja, tingkat motivasi pekerja, kompetensi, fasilitas kerja, budaya kerja, kepemimpinan, disiplin kerja. Sedangkan menurut Kasmir (2019) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja. Mendapatkan hasil bahwa kompetensi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka dari itu dalam penelitian ini hanya membahas faktor kompetensi dan motivasi yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Organisasi harus mampu menciptakan suatu kondisi yang dapat mempengaruhi kompetensi seseorang dalam bekerja. Kompetensi ialah sebuah kebiasaan yang dimiliki oleh seseorang berupa ilmu pengetahuan, skill, dan akhlak

yang dibutuhkan dalam pelaksanaan tugas dan kewajibannya, sehingga dia dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif dan efisien. Menurut Wibowo (2017) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting sebagai unggulan bidang tersebut.

Selain kompetensi faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi dalam bekerja yaitu *hygiene factors* dan *motivator factors* (Alshmenmri, 2017). *Hygiene factors* merupakan motivasi ekstrinsik yaitu motivasi yang timbul akibat pengaruh dari luar individu tersebut, sedangkan *motivator factors* merupakan motivasi yang timbul akibat pengaruh dari dalam diri individu tersebut untuk melakukan sesuatu (Meng & Wang, 2016).

Dalam setiap perusahaan akan bekerja keras dan konsisten meningkatkan kinerja karyawannya guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dibutuhkan karyawan dengan kinerja yang baik untuk mencapai tujuan perusahaan. Kompetensi dan motivasi sangat berperan untuk meningkatkan kinerja karyawan sebuah perusahaan.

Beberapa penelitian terdahulu terkait kompetensi terhadap kinerja karyawan memiliki hasil yang tidak konsisten yaitu adanya pengaruh signifikan dan pengaruh tidak signifikan antara pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan. Seperti

yang dilakukan oleh (Adji Sigit Sutedjo & Anwar Prabu Mangkunegara, 2018) bahwa kompetensi dalam penelitian ini ternyata berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dari karyawan borongan yang bekerja di PT. Inti Kebun Sejahtera. Sejalan juga dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hossam Haddad, 2017) bahwa terdapat pengaruh positif antara kompetensi terhadap kinerja karyawan di Caritas Jordan, dan juga (Khoirul Anwar & Muhammad Havidz Aima, 2020) bahwa kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Direktorat Jenderal Bea dan Cukai, Kementerian Keuangan Republik Indonesia, baik secara parsial maupun simultan.

Disisi lain terdapat beberapa penelitian yang menunjukkan pengaruh dari kompetensi terhadap kinerja karyawan yang tidak berpengaruh signifikan, penelitian tersebut adalah penelitian menurut (Miftahul Ainun Naim *et al.*, 2017) yang menunjukkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Krakatau Bandar Samudra. Selain itu ada juga penelitian yang dilakukan oleh (Rahmat Hidayat, 2021) yang menunjukkan bahwa kompetensi tidak dapat meningkatkan kinerja karyawan atau kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Surya Yoda Indonesia. Karena Perusahaan kurang mempertimbangkan keahlian dan pengalaman yang dimiliki oleh karyawan sehingga kinerja karyawan kurang optimal di bidangnya.

Hasil penelitian yang tidak konsisten juga terjadi pada motivasi terhadap kinerja karyawan, beberapa penelitian menemukan pengaruh yang signifikan dan yang tidak berpengaruh signifikan. Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan antara lain dari

(Yulius Dharma, 2018) pada PT. Bank Aceh Syariah Lhokseumawe. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Adji Sigit Sutedjo & Anwar Prabu Mangkunegara, 2018) bahwa motivasi kerja dalam penelitian ini ternyata berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dari karyawan borongan yang bekerja di PT. Inti Kebun Sejahtera. (Mardiyah Tusholihah *et al.*, 2020) juga menunjukkan bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. CITUS. Berbagai motivasi seperti *award* dan penghargaan lainnya mendapat perhatian besar dari karyawan sehingga mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja di PT. CITUS.

Disisi lain terdapat beberapa peneliti yang juga menunjukkan pengaruh dari motivasi terhadap kinerja karyawan yang tidak berpengaruh dan tidak signifikan, peneliti tersebut adalah menurut (Theo Samuel & Fanny septina, 2020) menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Muncul Anugerah Jaya. Selanjutnya penelitian oleh (Rahmat Hidayat, 2021) yang juga menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Yoda Indonesia, dalam hal ini perlu ditingkatkan penghargaan yang mana mereka berpendapat masih belum pantas dengan pekerjaan yang mereka hasilkan, sehingga hal tersebut dapat mengakibatkan tingkat motivasi menurun yang menyebabkan kinerja karyawan menurun.

Penelitian-penelitian terdahulu yang telah dijelaskan diatas bahwasannya, penelitian terdahulu tersebut tidak mempunyai karakteristik yang sama persis dengan objek yang akan diteliti yakni PT. Pranata Surya Mandiri. Namun karena

adanya keterbatasan dari penelitian-penelitian terdahulu di perusahaan yang sama dengan PT. Pranata Surya Mandiri, maka penulis menggunakan penelitian-penelitian yang lebih luas cakupannya tidak khusus di perusahaan yang sama dengan PT. Pranata Surya Mandiri.

Berdasarkan dengan hasil penelitian terdahulu yang tidak konsisten dimana terdapat pengaruh yang signifikan pada kompetensi terhadap kinerja karyawan dan juga hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan atau juga tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang telah dilakukan oleh penelitian sebelumnya.

Dari perbedaan hasil dari penelitian sebelumnya yang berbeda-beda dan tidak konsisten hal ini dapat menimbulkan *research gap*, oleh karena itu dari perbedaan hasil penelitian tersebut perlu untuk diperjelas lagi terkait temuan bukti empiris tentang sejauh mana pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat menjadi celah untuk kejelasan hasil penelitian pada PT. Pranata Surya Mandiri Jombang.

Penelitian ini dilakukan pada PT. Pranata Surya Mandiri Jombang yang bergerak dalam bidang penyedia jasa pekerja dan pengelola tenaga kerja meliputi pengelolaan tenaga kerja umum, *cleaning service*, dan *security*, dan bekerja sama atau sudah memiliki klien khusus yakni PT. Cheil Jedang Indonesia Ploso Jombang dan juga PT. Cheil Jedang Feed And Care Indonesia Mojoagung, Jombang. PT. Pranata Surya Mandiri Jombang terletak pada Jl. Bromo No. 12 Dusun Lengkong,

Desa Jatigedong, Kecamatan Ploso, Kabupaten Jombang, Jawa Timur 61453, dimana penelitian akan dilakukan pada karyawan PT. Pranata Surya Mandiri Jombang.

Berdasarkan penuturan HRD PT. Pranata Surya Mandiri Jombang bahwasannya PT. Pranata Surya Mandiri Jombang menerapkan sistem penilaian kinerja karyawan berdasarkan pada tingkat kehadiran atau absensi, kinerja karyawan dan loyalitas setiap harinya. Menurut penjelasan dari HRD PT. Pranata Surya Mandiri Jombang, apabila karyawan mampu memberikan kinerja yang baik, akan mendapatkan penilaian 100%. Selain itu kompetensi dan motivasi tentunya juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Pranata Surya Mandiri Jombang.

Berdasarkan dari latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya dan juga dari hasil penelitian terdahulu yang menunjukkan hasil penelitian yang tidak konsisten, maka peneliti tertarik untuk melaksanakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Study Pada PT. Pranata Surya Mandiri Jombang)”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

1. Apakah kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pranata Surya Mandiri Jombang ?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pranata Surya Mandiri Jombang ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pranata Surya Mandiri Jombang.
2. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pranata Surya Mandiri Jombang.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

1. Manfaat Teoritis
  - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi ilmu pengetahuan dan wawasan tambahan bagi pengembangan ilmu pengetahuan manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.
  - b. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai salah satu referensi teoritis dalam penelitian selanjutnya di masa mendatang yang akan melakukan dengan tema yang berkaitan.

2. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan dalam menganalisis dan mengevaluasi terkait kinerja karyawan yang disebabkan oleh kompetensi dan motivasi.