BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Industri bisnis yang berkembang pesat seiring berjalannya waktu menyebabkan perusahaan semakin kompetitif dalam mempertahankan kelangsungan usahanya. Sumber Daya Manusia (SDM) berperan penting terhadap keberlangsungan sebuah lembaga organisasi ataupun perusahaan karena SDM menjadi suatu penggerak organisasi atau perusahaan dalam menggapai suatu yang diinginkan. Menurut (Trisliatanto, 2016) mengungkapkan bahwa SDM menjadi tolak ukur perusahaan agar mampu bertahan pada masa *globalization MEA* sekarang ini.

Peran penting SDM dalam suatu perusahaan dengan memberikan berupa sumbangsih ide kreatif, sumber tenaga, dan bakat yang perusahaan butuhkan dalam mencapai tujuan yang lebih terarah. Perihal mempertahankan perusahaan supaya mampu bersaing dengan perusahaan lain, tentunya setiap perusahaan berupaya supaya produktivitas karyawan dapat meningkat. Pemimpin perusahaan harus memiliki cara dan solusi yang bertujuan menimbulkan kinerja para karyawan. Kinerja tersebut mencerminkan sebuah kesenangan individu dalam menjalankan pekerjaannya supaya terselesaikan dengan cepat dan tepat.

Kinerja merupakan prestasi kerja yang diperlihatkan tenaga kerja melalui sikap pada saat melakukan pekerjaannya (Armaniah, 2018). Profesionalitas karyawan dilihat dari bagaimana pekerja tersebut bersikap dan berperilaku saat melaksanakan pekerjaannya. Menurut (Hardiasyah & Mas, 2019) Kinerja menjadi gambaran kepuasan karyawan atas pekerjaan yang dilaksanakannya sehingga akan memenuhi tanggung jawabnya sebagai karyawan. Kinerja yang baik adalah kesesuaian kinerja dengan standar operasional perusahaan, dengan adanya kinerja yang baik setiap individu bisa melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan setiap karyawan

yang memiliki kinerja baik secara tidak langsung membantu memberikan kontribusi besar pada perusahaan. Hal tersebut didukung penelitian dari (Sami'an, 2013) bahwa seorang karyawan dengan kinerja kerja yang tinggi dan bagus bisa mendorong tercapainya *goals* dari perusahaan yang telah disusun. Pencapaian tujuan perusahaan tidak lepas dari dukungan, kerjasama dan koordinasi dari seluruh karyawannya. Pentingnya peningkatan kinerja menjadi hal yang diinginkan oleh karyawan maupun perusahaan karena kedua pihak akan memperoleh keuntungan. Keuntungan yang didapat perusahaan yang menginginkan kinerja karyawan yang optimal yaitu sebagai jalan agar perusahaan menuju tumbuh dan berkembang sehingga dapat bertahan di persaingan global. Di lain sisi, karyawan berkepentingan sebagai bentuk pengembangan diri dan mendapatkan kesejahteraan dalam bekerja di perusahaan tersebut. Oleh karena itu, karyawan diharuskan untuk bekerja secara optimal, efektif, dan efisien.

Penelitian dilaksanakan di PT Arifindo Mandiri Pati yang merupakan agen distributor resmi Telkomsel. Kinerja karyawan di PT. Arifindo Mandiri tentunya berasal dan dapat dilihat dari hasil kerja setiap individu yang telah diberikan tugas dan tanggung jawab mengenai pekerjaannya sehingga kinerja karyawan PT. Arifindo Mandiri akan tercermin dari pencapaian kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Rendahnya kinerja karyawan di PT. Arifindo Mandiri terjadi mulai terjadi tahun 2020 dimana wabah Covid-19 mulai masuk di negara Indonesia mengakibatkan harus melakukan *lockdown* selama waktu yang telah ditentukan sehingga penjualan perusahaan ikut menurun hingga sekarang. Hasil wawancara yang dilakukan dengan HRD PT. Arifindo Mandiri, Sandra Herawati mengatakan bahwa penjualan pada perusahaan menurun begitupun dengan kinerja karyawan yang menjadi menurun. Di masa pandemi sekarang ini meskipun banyak kegiatan yang menggunakan sistem online yang pastinya membutuhkan jaringan internet atau kuota

harusnya dapat meningkatkan penjualan produk peusahaan namun kenyataannya penjualan produk perusahaan menurun.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan di PT. Arifindo Mandiri penyebab menurunnya kinerja karyawan karena pemberian kompensasi yang tidak sesuai dengan harapan dan pekerjaan yang mereka lakukan artinya perusahaan memberikan tambahan pekerjaan yang lebih banyak dari sebelumnya kepada karyawan namun perusahaan tidak memberikan insentif, bonus ataupun peningkatan gaji sehingga karyawan merasakan kurang senang atas kompensasi yang diberikan perusahaan. Menurut Sandra Herawati selaku HRD di PT. Arifindo Mandiri Pati mengatakan bahwa selain faktor kompensasi yang menjadikan penyebab penurunan kinerja karyawan yaitu faktor kompetensi dimana seharusnya setiap tahun dilakukan tes peningkatan kompetensi dan untuk beberapa tahun ini tidak lagi dilakukan sehingga menyebabkan karyawan kurang memiliki kemampuan dalam menjalankan pekerjaannya.

Kompetensi dalam hal ini menjelaskan mengenai apa yang dilakukan seorang karyawan ditempat ia bekerja dengan berbagai tingkatan berupa mengidentifikasi pengetahuan, pemahaman serta *skill* yang dibutuhkan individu dalam melakukan pekerjaannya secara efisien sehingga dapat mencapai standar kerja perusahaan dan menghasilkan kinerja yang baik. Kompetensi diartikan sebagai perilaku yang diperlihatkan karyawan diiringi potensi yang dimiliki guna menyelesaikan pekerjaan secara konsisten dan efektif dibanding potensi bekerja pada umumnya (Trisliatanto, 2016). Dalam UU Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003 “Kompetensi kerja ialah kemampuan kerja perorangan meliputi aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan”. Umumnya karyawan akan bekerja dengan baik apabila dalam diri karyawan memiliki kompetensi yang tinggi dan disertai adanya dukungan dari perusahaan yang memberikan kesejahteraan pada karyawannya. Kompetensi kerja menjadi salah satu aspek penting yang

berperan memberi pengaruh pada keberhasilan setiap individu dalam melaksanakan pekerjaannya (Aguk Sridaryono, 2019).

Pada kenyataannya suatu kinerja tidak hanya didukung oleh faktor kompetensi karyawannya dikarenakan alasaan setiap individu dalam bekerja yaitu untuk mendapatkan uang dan memneuhi kebutuhan hidupnya. Dalam bekerja, karyawan akan mengharapkan imbalan yang sesuai dengan apa yang ia kerjakan. Dengan pemberian kompensasi, setiap individu yang bekerja merasa dihargai atas pekerjaan yang menjadi tugasnya sehingga karyawan termotivasi untuk giat bekerja supaya kinerjanya untuk perusahaan meningkat. Oleh karena itu, kompensasi menjadi faktor penting yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan.

Kompensasi merupakan penghasilan yang diterima oleh karyawan dapat berupa uang, barang yang diberikan langsung maupun tak langsung yang dikeluarkan perusahaan dengan harapan mendapatkan balas jasa dari karyawan berupa prestasi kerja (Wijaya & Andreani, 2018). Pemberian kompensasi kepada karyawan dianggap sebagai biaya pengeluaran perusahaan dengan harapan karyawan memberikan kinerja terbaiknya pada perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan. Pemberian kompensasi yang tidak sesuai dengan pengorbanan karyawan akan memberikan dampak negatif bagi perusahaan dengan hilangnya semangat dalam meningkatkan kinerjanya. Secara umum, kompensasi adalah sebgaian dari kunci solusi untuk membuat karyawan melakukan apa yang perusahaan harapkan. Pemberian imbalan menjadi hal yang harus perusahaan berikan sebagai bentuk penghargaan dan pelayanan kepada karyawan. Kesejahteraan karyawan bagi karyawan merupakan hak yang seharusnya mereka terima dan kesejahteraan karyawan diukur dari kompensasi (Indriyani et al., 2019). Dengan adanya pemberian kompensasi, tentu banyak dampak positif yang perusahaan terima.

Dasar dari keberhasilan atau kemajuan sebuah bisnis terletak pada sumber daya manusia yang dimiliki, untuk itu perusahaan harus selektif dan penuh pertimbangan dalam melakukan pengelolaan sumber

daya manusia secara komprehensif dan yang mampu meningkatkan pengetahuan tentang operasional bisnis serta mampu memahami tujuan dan strategi perusahaan.

Uraian diatas memberikan ketertarikan pada penulis untuk melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Arifindo Mandiri Pati Tahun 2020"**.

B. Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah yang ada pada penelitian ini dilatarbelakangi oleh hal yang telah diuraikan diatas yaitu setiap perusahaan memiliki keinginan sumber daya manusia yang dimilikinya menghasilkan pencapaian yang optimal, namun kenyataannya karyawan tidak selamanya dapat menjalankan pekerjaan dengan baik dikarenakan kejenuhan, ketidakpahaman ataupun hilangnya inisiatif karyawan.

Dari hasil pengamatan yang saya lakukan beberapa karyawan kurang disiplin dalam memperhatikan waktu jam kerja. Masih banyaknya karyawan yang memiliki kinerja rendah dilihat dari kurangnya rasa tanggung jawab dalam melakukan pekerjaannya dan ketidakmampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu jam kerja terlihat dari kurangnya karyawan yang kompeten dalam keterampilan yang berkaitan dengan tanggung jawabnya menjadikan pekerjaan terselesaikan lebih lama. Selain itu, karyawan juga merasa pemberian kompensasi masih belum sesuai dengan pekerjaan dan jam kerja yang dilakukannya sehingga karyawan merasa kesejahteraan yang perusahaan berikan masih belum memberikan kepuasan karyawan.

C. Pembatasan Masalah

Peneliti membatasi ruang lingkup penelitian didasarkan pada latar belakang yang telah diuraikan adalah sebagai berikut:

1. Pelaksanaan penelitian dilakukan di PT. Arifindo Mandiri Cabang Pati, Jawa Tengah.
2. Kinerja karyawan dibatasi oleh kuantitas kerja, kualitas kerja, pemanfaatan waktu, dan kerjasama.
3. Kompetensi karyawan yang dimaksud dalam penelitian ini dibatasi pada pengetahuan (*knowledge*), pemahaman (*understanding*), kemampuan/keterampilan (*skill*), nilai (*value*), sikap (*attitude*), minat (*interest*).
4. Kompensasi pada penelitian terbatas pada gaji dan upah yang adil sesuai pekerjaan, insentif yang sesuai pengorbanan, tunjangan yang sesuai harapan dan fasilitas memadai yang diberikan perusahaan kepada karyawan.

D. Rumusan Masalah

Rumusan masalah pada penelitian ini disusun berdasarkan latar belakang diatas, sebagai berikut :

1. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Arifindo Mandiri Pati ?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Arifindo Mandiri Pati ?
3. Apakah kompetensi dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Arifindo Mandiri Pati ?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disusun, tujuan penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Arifindo Mandiri Pati.

2. Untuk mengetahui kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Arifindo Mandiri Pati.
3. Untuk mengetahui kompetensi dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Arifindo Mandiri Pati.

F. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah untuk:

1. Manfaat Teoritis

   Hasil dari penelitian diharapkan dapat memberikan informasi dan referensi serta menambah pengetahuan dalam pendidikan maupun bidang lainnya. Pada khususnya tentang kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh kompetensi dan kompensasi.
2. Manfaat Praktis
   a. Bagi Perusahaan

      Diharapkan dengan adanya penelitian ini bisa memberi informasi atau digunakan sebagai tambahan bahan masukan bagi perusahaan dalam menyikapi permasalahan mengenai kompetensi dan kompensasi untuk meningkatkan kinerja karyawan di PT. Arifindo Mandiri Pati.

   b. Bagi Peneliti

      Peneliti mengharapkan dengan adanya penelitian ini dapat menambah wawasan, pengalaman dan pengetahuan mengenai kinerja karyawan.

   c. Bagi Pembaca

      Peneliti berharap penelitian menjadi bahan kajian dan referensi bagi para pembaca mengenai kinerja karyawan.