BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dunia bisnis sekarang ini telah berkembang semakin maju. Kemajuan tersebut didukung oleh berbagai faktor, salah satu diantaranya adalah perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Pengetahuan yang semakin maju menjadikan munculnya berbagai inovasi yang mampu mempermudah dan memperlancar kegiatan bisnis perusahaan. Perkembangan yang terjadi memberikan pengaruh terhadap perusahaan, baik perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa maupun perusahaan yang bergerak dalam bidang non jasa. Hal ini mengakibatkan persaingan usaha antar pelaku bisnis dalam bidang-bidang tersebut semakin ketat. Untuk mampu bertahan dan terus melanjutkan usahanya, perusahaan perlu berbenah diri dan mulai mempertimbangkan semua aspek yang berhubungan dengan kegiatan operasi perusahaan. Perusahaan sebagai pelaku bisnis harus mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan yang ada. Dalam mencapai kinerja yang baik, perusahaan harus mempunyai sumber daya manusia dengan kinerja yang baik juga.

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu didalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Menurut Hamali (2016) menyampaikan bahwa sumber daya manusia merupakan suatu pendeketan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan, dan manajemen pengorganisasian atau perusahaan, disamping itu juga ada faktor lain seperti aktiva dan modal. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisien organisasi.

Astria (2018) berpendapat dalam dunia bisnis setiap perusahaan dituntut untuk mampu menghasilkan kinerja perusahaan yang baik, meningkatkan danmenghasilkan output yang optimal. Begitu pula faktor sumber daya yang dimiliki harus mendukung upaya perusahaan dalam menghasilkan profit margin yang diharapkan, tidak terkecuali dengan sumber daya manusianya, di mana sekarang ini sudah masuk pada tataran harus mampu berkompetisi secara global sehingga sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam menuju kompetisi yang tajam ini. Sumber daya manusia adalah asset yang paling berharga dalam sebuah organisasi karena manusialah satu-satunya yang berperan didalamnya. Oleh karena itu sumber daya manusia adalah faktor kunci dan harus dipertahankan dalam suatu organisasi untuk menjawab setiap tantangan yang ada yaitu dari unsur sumber daya manusia. (Arianto, 2013).

Keberadaan karyawan perlu dikelola dengan baik dan mendapatkan perhatian lebih serta dukungan dari perusahaan. Hal ini perlu dikembangkan agar karyawan mendapatkan kepuasan dalam bekerja sehingga karyawan tersebut dapat menberikan kontribusi yang baik terhadap perusahaan dalam meningkatkan kesuksesan perusahaan. Kinerja perusahaan yang baik tentunya ada kinerja karyawan yang baik pula, karena kinerja karyawan sangat berpengaruh besar dalam menentukan kinerja perusahaannya, perusahaan dapat melihat kinerja karyawan dari kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, dan kemandirian dari karyawan tersebut seperti yang dikemukakan (Robbins & Judge 2016).

Sumber daya manusia sangat menentukan dari kinerja karyawana terhadap perusahaan. Jika sumber daya manusia belum memumpuni bagi perusahaan maka akan berdampak pada kinerja karyawan perusahaan tersebut. Simanjuntak (2018) menyampaikan kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Sedangkan menurut Prawirosentono (2012), menjelaskan bahwa kinerja ialah hasil kerja yang diselesaikan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tugas dan tanggung jawab dalam upaya untuk mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar ketentuan hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Adapun beberapa faktor menurut (Gibson &

Ivancevich (2017) ada 3 faktor penting yaitu ; faktor individu, faktor psikologis, dan faktor organisasi. Dari pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja seseorang secara kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan tersebut dan mencapai standar yang ditentukan oleh perusahaan.

Kompetensi seorang karyawan sangat menentukan kinerja karyawan itu sendiri, karena kompetensi dari karyawan dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang terdapat dalam perushaaan. Kompetensi Menurut Wibowo (2017) menyatakan bahwa kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dibutuhkan oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi juga bisa diartikan kemampuan untuk melaksanakan atau mengerjakan suatu pekerjaan atau tugas yang berdasarkan keterampilan dan pengetahuan kerja yang diminta oleh pekerjaan. Dengan demikian kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam bidang tertentu sebagai yang terpenting.

Kompetensi sebagai karakteristik seseorang berkaitan dengan kinerja efektif dalam suatu pekerjaan dan situasi. Sama halnya dengan penelitian yang telah dilakukan Ilyas & Amelia (2021) yang menyatakan bahwa Kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dan Ilyas menyatakan bahwa Kompetensi lebih berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan maka perushaan dapat mempertahankan dan meningkatkan kompetensi karyawan. Namun berbeda dengan penelitian Huda & Abdullah (2022) menyatakan bahwa Kompetensi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, karena dalam penelitian ini dimensi yang digunakan oleh peneliti tersebut tidak mampu meningkatkan kinerja karyawan perusahaan itu. Yang berarti kompetensi adalah kemampuan seseorang dalam mengerjakan suatu pekerjaan yang berdasarkan kemampuan dan pengetahuan. Hal ini menjelaskan adanya *riset gap* sebagai pada penelitian motivasi kerja digunakan sebagai mediasi.

Pemberian Motivasi bertujuan untuk menekunkan karyawan agar bersemangat dan mencapai hasil yang dikehendaki oleh karyawan-karyawan

tersebut. Jadi Motivasi Kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Pengertian ini sejalur dengan pendapat yang dikemukakan oleh Samsudin (2019). Motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Mangkunegara (2016) menyampaikan motivasi didefinasikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Adapun beberapa faktor yang dapat dapat mempengaruhi motivasi kerja adalah atasan, patner kerja, sarana fisik, kebijaksanaa, peraturan, imbalan jasa uang dan non uang. Motivasi individu untuk bekerja dipengaruhi oleh kepentingan pribadi dan kebutuhan masing-masing.

Selain itu perusahaan perlu mengetahui dan memenuhi kebutuhan setiap karyawannya, sehingga karyawan bisa bekerja dengan maksimal. Pemenuhan kebutuhan ini sebagai upaya untuk memotivasi karyawan agar giat dan aktif dalam bekerja. Motivasi juga merupakan kunci kesuksesan dari suatu organisasi dalam menjaga kelangsungan pekerjaan dengan baik dan membantu organisasi untuk berkembang (Omollo, 2015). Seperti dengan penelitian yang telah dilakukan Nababan et al, (2020) dalam penelitian tersebut menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pada penelitian Soetrisno & Gilang (2018) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh baik terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian Ady & Wijono (2013) yang menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Heriswanto, 2018) menyatakan bahwa Motivasi kerja berperan sebagai mediasi hubungan antara kompetensi dengan kinerja, dan menunjukkan kompetensi berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap motivasi maupun kinerja dan juga variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Indonesia adalah negara yang kaya akan sumber daya alam, salah satunya adalah sumber-sumber energi. Seperti diketahui, sumber-sumber energi di Indonesia adalah minyak bumi, batu bara, tenaga air, dan panas bumi. Minyak dan gas bumi serta panas bumi adalah energi yang persediaannya terbatas dan bersifat

tidak dapat diperbaharui (*unrenewable*). Sumber daya alam yang melimpah yang dimiliki oleh Indonesia meruapakan suatu aset penting.

Kalimantan Timur merupakan satu-satunya provinsi di Kalimantan yang memberikan kontribusi Nasional setelah Pulau Jawa dan Sumatera dengan *share* sektor pertambangan dan penggalian sangat berperan yaitu mencapai 49,85%, industri pengolahan sebesar 19,49% sedangkan sisanya melalui sektor lain yaitu 30,66%. Jika dilihat dari data Badan Pusat Statistik Provinsi Kaltim dari tahun 2019-2021 produksi minyak bumi dan gas bumi mengalami penurunan. Dikarenakan produkti migas yang turun sedangkan konsumsi terus meningkat. Hal ini menimbulkan CAD (*Current Account Deficit*). CAD defisit hingga menyentuk angka 31,1 miliar dolar atau setara dengan 439 Triliun Rupiah.

PT. Migas Mandiri Pratama Kalimantan Timur merupakan Perseroan Terbatas yang bergerak di bidang minyak dan gas bumi yang beroperasi dibawah pengawasan BUMD (Badan Usaha Milik Daerah). PT Migas Mandiri Pratama Kaltimantan Timur (Perseroda) mendapatkan *Participating Interest* (PI) 10% wilayah kerja migas di Kalimantan Timur. PT Migas Mandiri Pratama (MMP) adalah BUMD (Badan Usaha Milik Daerah). PT Migas Mandiri Pratama Kaltim dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Kalimantan Nomor 11 Tahun 2009 tentang Perseroan Terbatas. Maksud dibentuknya PT. Migas Mandiri Pratama Kaltim adalah untuk mengendalikan dan mengelola potensi minya dan gas bumi baik dalam kegiatan usaha hulu maupun hilir serta kegiatan jasa penunjang lainnya. PT Migas Mandiri Pratama Kaltim diharapkan dapat menjadi perusahaan yang mempunyai daya saing tinggi, mampu beroperasi secara efisien dan efektif serta memiliki kemampuan untuk menghasilkan keuntungan yang optimal.

Sistem pengelolaan kinerja dan produktifitas perusahaan PT Migas Mandiri Pratama Kaltim bersifat komprehensif, dengan mencakup tingkat korporat, divisi, departemen, dan individual. Pengelolaan kinerja berlangsung melalui 4 (empat) tahapan, yakni perencanaan, pelaksanaan, pemantauan, dan perbaikan kinerja. Motivasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena pekerjaan yang dilakukan akan termotivasi jika adanya imbalan yang diberikan kepada karyawan. Pemberian motivasi pada dasarnya adalah hak para karyawan dan merupakan kewajiban

perusahaan untuk mendukung kontribusi para karyawannya dalam rangka mencapai tujuan perusahaan yang telah ditentukan

Tabel 1.1 Hasil Kinerja Karyawan PT MMPKT

	Realisasi 2021	WP&B (Work Program & Budget) 2022	Realisasi 2022
Minyak, BOPD (Barrel of Oild per Day)	2153	2249	1962
Gas, MMSCFD (Million Standard Cubic Feet per Day)	89,73	92,72%	86,93
Migas, BOEPD (Barel Oil Equivalent per Day)	19.561	20.476	17.983

Sumber : PT. Migas Mandiri Pratama Kalimantan Timur

Pada Tabel 1.1 dijelaskan bahwa Realisasi produk minyak dan gas bumi tahun 2022 pada PT.MMPKT mencapai 17.983 Barel Oil Ekuivalen per hari (BOEPD) dari target yang ditetapkan yaitu pada angka 20.476 BOEPD, meskipun lebih rendah dibandingkan dengan target rencana strategis 2022 di angka 21.456,7 BOEPD. Target renstra menunjukkan angka lebih tinggi dikarenakan pada saat perencanaan renstra produksi migas dari PT. Migas Mandiri Pratama Kalimantan Timur masih cukup tinggi dimana aktualnya saat ini terjadi penurunan produksi kondensat yang lebih cepat dari perkiraan karena berhentinya produksi dari lapangan terkait problem keairan, mesin yang macet, dan cuaca yang kurang mendukung untuk melakukan pengeboran.

Table 1.2 Data Wawancara Karyawan

No	Nama	Usia	Lama Bekerja	Jabatan	Keluhan
1	Eko Irwanto	48 Tahun	12 Tahun	*Manager* Hulu	• Pekerja Lapangan disana kurang berkompeten dikarenakan latar pendidikan, budaya dan usia yang berbagai macam. Jika dalam pengoperasian mesin migas maka hanya ada beberapa karyawan yang berkompeten untuk

					melakukan mesin yang disediakan oleh MMP
2	Anugerah Wicaksana	35 Tahun	8 Tahun	Asman Hulu	• Dikarenakan lebih dari 10 orang yang *freshgraduate* tentunya ini bisa menimbulkan kompetensi yang berbeda antara karyawan lama dan baru, karena perbedaan pengalaman kerja yang sangat banyak, dan mental bekerja dalam *pressure* tinggi jadi karyawan baru atau *freshgraduate* yang baru bekerja di MMP ini harus mendapati pelatihan, bantuan, dan adaptasi lingkungan kerja yang terdapat di MMP. • Pelatihan yang diberikan oleh MMP hanya 1 kali dalam satu bulan, "jadi karyawan baru harus diberikan bantuan oleh karyawan lama sehingga hal ini dapat memperlambat kinerja karyawan yang lain" ujar Anugerah.

3	Muhammad Ramadannur	32 Tahun	5 Tahun	*Staff* Hulu	• Pekerja lapangan yang sudah bekerja dilapangan kurang mendapati *reward* dari atasannya dengan alasan bahwa kinerja yang dilakukan oleh pekerja lapangan kurang memuaskan dan mencapai target yang sudah ditentukan, • Menurut Rama "hal itu tidak benar karena pekerja lapangan sudah berusaha semaksimal mungkin untuk mencapai target tetapi ada juga permasalahan yang tidak diundang seperti cuaca, macet, mesin yang belum diservis, membantu karyawan muda yang belum berpengalaman, dan waktu istirahat yang kurang efektif. Beberapa faktor itu yang dapat menghambat pekerjaan yang dilapangan" ujar Rama.
4	Cyntia Athari	23 Tahun	2 Tahun	*Staff* SDM	• SDM kurangnya perhatian dari atasan atas pencapaian yang diberikan, tidak hanya karyawan baru tetapi juga karyawan lama, penghargaan yang diberikan setidaknya 3 bulan sekali untuk mendapatkan *reward* dari perusahaan MMP dan hal ini dapat memperlambat

					kinerja karyawan dari MMP tersebut

Sumber : Data Diolah Peneliti (2022)

Dengan beberapa keluhan dari karyawan PT. Migas Mandiri Pratama Kaltim yang terdapat pada tabel wawancara yang dilakukan peneliti ini. Ada beberapa fenomena yang ada pada perusahaan seperti rendahnya perhatian dari atasan terhadap kinerja yang telah dilakukan oleh pekerja operasional, dan kurangnya kompetensi dari karyawan kantor dan operasional. *Reward* yang hanya dilakukan sekali dalam tiga bulan berdampak kurangnya peningkatkan motivasi karyawan tersebut dan juga faktor lingkungan operasional yang akan berdampak pada kesehatan karyawan operasional. Kompetensi dari karyawan pekerja lapangan juga menjadi faktor penurunan dari kinerja yang telah dilakukan oleh karyawan PT. MMPKT tersebut, berdasarkan wawancara kepada salah satu manager dan asisten manajer maka ini dapat menjadi permasalahan dalam kinerja perusahaan akibat kurangnya kompeten karyawan dalam mengoperasikan mesin migas pada lapangan. Dengan permasalahan yang terjadi pada PT. Migas Mandiri Pratama Kaltim dan wawancara yang telah dilaksanakan terhadap karyawan perusahaan, maka peneliti tertarik meneliti judul **"Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Migas Mandiri Pratama Kaltim"**.

B. Perumusan Masalah

Sesuai dengan uraian di atas maka dapat dirumuskan masalah dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana Kinerja Karyawan, Kompetensi, dan Motivasi pada karyawan?
2. Apakah Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?
3. Apakah Kompetensi berpengaruh terhadap Motivasi?
4. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?
5. Apakah Motivasi memiliki peran mediasi pada pengaruh Komepetensi terhadap Kinerja Karyawan?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mendeskripsikan Kinerja Karyawan, Kompetensi, dan Motivasi.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan
3. Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi terhadap Motivasi
4. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
5. Untuk mengetahui pengaruh mediasi Motivasi terhadap pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

D. Manfaat Penelitian

Peneliti ini memiliki dua manfaat, yaitu teoritis dan manfaat praktis, berikut penjabarannya :

1) Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dapat digunakan peneliti lain untuk mengetahui lebih jauh mengenai teori – teori dibidang sumber daya manusia khususnya mengenai

Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai variable intervening

2) Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan bagi pengelola PT. Migas Mandiri Pratama, Kalimantan Timur dalam memaksimalkan upaya meningkatkan kinerja karyawannya melalui kompetensi dan motivasi kerja.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
MALANG