

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Kemajuan teknologi telah mengubah cara manusia berinteraksi dan bekerja. hal tersebut mendorong setiap perusahaan untuk terus berinovasi dan memiliki keunggulan tersendiri agar dapat bersaing dengan perusahaan lain supaya keberlangsungan perusahaan dalam jangka panjang dapat terjamin, salah satu elemen penting dalam keberlangsungan hidup suatu perusahaan adalah Sumber Daya Manusia (SDM). Sumber daya manusia yang bermotivasi dan berkompentensi serta dapat diandalkan pada semua tingkat pekerjaan sangatlah dibutuhkan oleh organisasi atau perusahaan untuk memajukan kinerjanya.

Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan bersama. keberhasilan dalam mencapai tujuan dapat dilihat dari hasil kinerja organisasi tersebut yang tidak lepas dari kinerja SDM yang dimiliki. Setiap organisasi selalu mengharapkan SDM yang mampu bekerja secara efisien dan efektif agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai, oleh karena itu organisasi harus memiliki strategi agar dapat menggali dan memanfaatkan SDM yang dimiliki.

Berbagai cara tidak akan berhasil untuk memajukan kinerja karyawan apabila tidak adanya kemampuan, dukungan dan dorongan, hal tersebut dapat berupa kompetensi dan motivasi yang dimiliki oleh karyawan, yang dimana kompetensi dan motivasi tersebut dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan. Hal tersebut berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Anjani (2019) yang dimana kompetensi dan Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kompetensi kerja merupakan hal dasar yang harus dimiliki oleh karyawan untuk mengerjakan dan menyelesaikan tugasnya dengan baik, karena hal tersebut menyangkut pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja. Kompetensi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kinerja, hal tersebut didasari oleh teori dan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh beberapa

peneliti salah satunya Yuningsih & Ardianti (2019) yang dimana kompetensi memiliki pengaruh terhadap Kinerja karyawan.

Selanjutnya Motivasi kerja juga merupakan salah satu faktor dari terwujudnya kinerja karyawan pada perusahaan karena karyawan yang termotivasi akan lebih mudah untuk mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Upaya yang harus dilakukan perusahaan untuk memotivasi para karyawannya adalah dengan memperhatikan kebutuhan yang diperlukan oleh karyawan agar karyawan dapat lebih mudah untuk mengerjakan dan menyelesaikan tugasnya. Motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, hal tersebut didasari oleh hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh beberapa peneliti salah satunya adalah Mulang (2023).

Penelitian ini dilakukan karena adanya inkonsisten atau hasil yang berbeda dari penelitian terdahulu, yang dimana terdapat pengaruh signifikan dan tidak signifikan, sehingga penulis ingin mengetahui apakah ada pengaruh antara kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Agesa Asa Jaya.

Hasil dari penelitian Yuningsih & Ardianti (2019), Safwan et al (2014), Sriwidodo & Haryanto (2010), Ainanur & Tirtayasa (2018), Mulang (2023), Anjani (2019), dan Sutedjo & Mangkunegara (2013) dengan hasil penelitian yaitu kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan secara simultan kompetensi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berbeda dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurwin & Agus (2021) motivasi tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda pula dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rosmaini & Tanjung (2019) kompetensi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, namun secara simultan kompetensi dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Bukan hanya dari hasil penelitian terdahulu, jenis penelitian pada penelitian terdahulu juga terdapat perbedaan dengan jenis yang digunakan pada penelitian ini, yaitu pada penelitian Mulang (2023) dan Sriwidodo & Haryanto (2010) yang menggunakan jenis penelitian campuran, jenis penelitian tersebut merupakan penelitian yang mengombinasikan atau mengasosiasikan bentuk kualitatif dengan kuantitatif.

Penelitian ini dilakukan di PT. Agesa Asa Jaya yang berlokasi di Kabupaten Lombok tengah. PT. Agesa Asa Jaya merupakan perusahaan *agency* pemberangkatan TKI tujuan Malaysia pada bidang perkebunan kelapa sawit, buah durian, sayuran, dan pekerja bangunan. Perusahaan tersebut merupakan satu satunya perusahaan sejenis yang berbasis pusat di Lombok Tengah, dan memiliki 2 kantor cabang di kota Mataram dan kabupaten Lombok timur. PT. Agesa Asa Jaya memiliki total 68 karyawan. Karyawan bagian lapangan atau pekerja lapangan adalah karyawan dengan populasi terbanyak yaitu berjumlah 50 karyawan.

Karyawan lapangan bertugas untuk mencari calon TKI dan mengumpulkan dokumen-dokumen yang diperlukan untuk proses pemberangkatan serta mengedukasi dan ikut bertanggung jawab hingga para calon TKI diberangkatkan dan dipulangkan, oleh karena itu karyawan lapangan yang dimiliki PT. Agesa Asa Jaya harus dibekali dengan kemampuan, keterampilan, pengetahuan, serta motivasi agar dapat mencapai tujuan perusahaan.

Tabel 1.1 TKI Melarikan Diri /Kabur

Jumlah TKI	Tanggal Masuk	Tanggal Keluar
17	September 2022 - Februari 2023	Januari - Maret 2023

Sumber: Data sekunder, PT. Agesa Asa Jaya

Berdasarkan tabel 1.1 TKI melarikan diri/ kabur yang diperoleh oleh penulis yaitu 17 TKI yang masuk pada September 2022 - Februari 2023 melarikan diri dari serikat tempat dia bekerja pada Januari - Maret 2023. Oleh karena itu perusahaan harus menanggung kerugian, hal demikian terjadi dikarenakan

karyawan lapangan belum mampu membekali dan mengedukasi para calon TKI sebelum hari keberangkatan. Maka dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan pada PT. Agesa Asa Jaya yang berkaitan dengan kualitas kerja yang dihasilkan karyawan lapangan belum memenuhi standar.

Penurunan kinerja tersebut terjadi karena terdapat beberapa masalah tentang kompetensi yang dimana karawan lapangan kurang memiliki kemampuan, pengetahuan dan keterampilan serta sikap kerja yang kurang baik.

Tabel 1.2 Hasil Pra Survei Variabel Kompetensi

Indikator	Pernyataan	Ya	Kadang-kadang	Tidak	Jumlah
Pengetahuan	Memiliki pengetahuan tentang bidang pekerjaan yang dikerjakan	6	7	2	15 orang
Keterampilan	Terampil dalam mengerjakan tugas yang diberikan atasan	7	4	4	15 orang
Sikap	Memiliki sikap yang baik saat bekerja	7	5	3	15 orang

Sumber : Data primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel 1.2 hasil pra survei yang telah dilakukan terhadap 15 karyawan bagian lapangan dapat dikatakan bahwa kompetensi yang dimiliki karyawan bagian lapangan masih kurang baik, dapat dilihat bahwa dari 15 responden terdapat 9 orang yang masih kurang memiliki pengetahuan tentang bidang pekerjaannya, 8 orang masih kurang terampil dalam mengerjakan tugas yang diberikan atasan, dan 8 orang memiliki sikap yang kurang baik saat bekerja.

Terdapat juga hasil pengamatan yang telah dilakukan, diketahui banyak karyawan lapangan yang sangat jarang datang ke kantor untuk mengikuti rapat kerja atau melaporkan hasil kerjanya kepada perusahaan, hal tersebut menyebabkan karyawan lapangan kurang bersosialisasi dengan manajer atau atasan di kantor dan kurang mendapat edukasi serta pengetahuan terkait tugas dan

tanggung jawabnya. Selain itu diketahui bahwa PT. Agesa Asa Jaya berada didaerah yang dapat dikatakan SDM nya masih tergolong rendah yang berarti kompetensi seseorang di wilayah tersebut masih kurang namun hingga saat ini perusahaan tersebut masih beroperasi /eksis. Hal demikian yang membuat penulis ingin mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Agesa Asa Jaya.

Tabel 1.3 Hasil Pra Survei Variabel Motivasi

Indikator	Pernyataan	Jawaban (Selalu)	Jawaban (Jarang)	Jawaban (Tidak Pernah)	Jumlah
Dorongan kebutuhan eksistensi	Fasilitas terkait kebutuhan dasar selalu terpenuhi	6 orang	7 orang	2 orang	15 orang
Dorongan kebutuhan Berhubungan	Hubungan pribadi dengan rekan kerja atau pihak lain selalu harmonis	3 orang	11 orang	1 orang	15 orang
Dorongan kebutuhan pertumbuhan	Mendapat Kesempatan untuk mengembangkan pengetahuan dan bebas berpendapat	3 orang	7 orang	5 orang	15 orang

Sumber: Data primer, diolah 2023

Yang kedua, masalah pada motivasi kerja. Dari tabel 1.3 hasil pra survey yang dilakukan pada karyawan lapangan PT. Agesa Asa Jaya terkait tentang motivasi kerja dapat dikatakan bahwa motivasi kerja karyawan berdasarkan survei yang dilakukan terhadap 15 orang karyawan pada bagian lapangan, menunjukkan bahwa tingkat motivasi kerja karyawan PT. Agesa Asa Jaya tidak optimal.

Hal tersebut dibuktikan dari jawaban responden pada setiap indikator, pada aspek dorongan kebutuhan eksistensi yang dimana 9 orang merasa fasilitas terkait kebutuhan dasar tidak pernah dan jarang terpenuhi, selanjutnya pada aspek dorongan kebutuhan berhubungan 12 orang belum dan jarang memiliki hubungan yang baik dan harmonis, terakhir dorongan kebutuhan pertumbuhan hanya 3

orang yang mendapat kesempatan untuk mengembangkan kepribadian dan sisanya jarang dan tidak pernah.

Beberapa kondisi tersebut menyebabkan permasalahan terkait pencapaian kinerja karyawan, hal tersebut menyebabkan kualitas kerja yang dihasilkan oleh karyawan lapangan yang berdampak pada kinerja karyawan belum mampu memenuhi standar. Berdasarkan permasalahan dan adanya *research gap* yang menjadi motivasi untuk penulis melakukan kajian mengenai kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka dapat diperoleh rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Kinerja karyawan, Kompetensi, dan Motivasi kerja di PT. Agesa Asa Jaya ?
2. Apakah Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan di PT. Agesa Asa Jaya ?
3. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Agesa Asa Jaya ?
4. Apakah Kompetensi dan Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja di PT. Agesa Asa Jaya ?
5. Dari variabel Kompetensi dan Motivasi manakah yang paling berpengaruh terhadap Kinerja karyawan di PT. Agesa Asa Jaya ?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk Mengetahui Kinerja karyawan, Kompetensi, dan Motivasi kerja di PT. Agesa Asa Jaya
2. Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja karyawan di PT. Agesa Asa Jaya
3. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Kinerja karyawan di PT. Agesa Asa Jaya

4. Untuk mengetahui Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Agesa Asa Jaya
5. Untuk mengetahui antara Kompetensi dan Motivasi yang paling berpengaruh terhadap Kinerja karyawan di PT. Agesa Asa Jaya

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini memiliki manfaat baik secara praktis maupun teoritis, Manfaat praktis memberikan dampak langsung kepada komponen pembelajaran, sedangkan manfaat teoritis merupakan manfaat jangka panjang dalam pengembangan teori pembelajaran, manfaat praktis dan teoritis dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

Dengan adanya penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk perusahaan, pembaca dan penelitian selanjutnya :

1. Manfaat Praktis

Manfaat praktis yang diharapkan dari penelitian ini sebagai berikut.

- a) Bagi perusahaan, Sebagai referensi dan bahan evaluasi untuk tujuan operasional perusahaan terutama pada aspek Kinerja karyawan
- b) Bagi karyawan, diharapkan penelitian ini dapat memberikan alternatif untuk mengetahui bagaimana cara menjadi karyawan yang kompeten dan memiliki motivasi yang baik.

2. Manfaat Teoritis

Temuan penelitian ini dapat menjadi wahana untuk berlatih dan berpikir ilmiah pada bidang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya yang berkaitan dengan Kompetensi, Motivasi kerja, dan Kinerja Karyawan. Juga sebagai acuan dan perbandingan untuk peneliti lain dengan tema penelitian yang sama, sebagai referensi dan bahan untuk dijadikan masukan pada penelitian selanjutnya di masa mendatang.