

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Suatu perusahaan memiliki tujuan utama salah satunya yaitu sebagai pertahanan berlangsungnya kehidupan dan mencapai suatu tujuan demi kepentingan bersama. Oleh karena itu sebuah perusahaan perlunya memiliki manajemen kinerja yang baik untuk mewujudkan keberhasilan tujuan tersebut, dengan unsur yang sangat berpengaruh yaitu pentingnya peran manajemen sumber daya manusia. Untuk mewujudkan tujuan hingga menjadi suatu pencapaian tersebut, maka perusahaan perlu memberikan motivasi kepada karyawan. Dengan adanya motivasi tersebut para karyawan dapat mempertahankan dan meningkatkan kinerjanya.

Menurut Malayu S. P. Hasibuan, (2007:6) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia ini dimaksud terletak pada fokus utamanya yaitu para karyawan.

Apabila setiap karyawan mampu memahami tentang apa yang diharapkan mereka dan mendapat dukungan yang diperlukan untuk memberikan kontribusi pada perusahaan secara efisien dan produktif, pemahaman akan tujuan, harga diri, dan motivasinya akan meningkat.

Karyawan adalah tenaga kerja yang memberikan jasa maupun bentuk pikiran kepada perusahaan yang mana dari jasa tersebut, karyawan

akan mendapatkan balas jasa berupa gaji. Masalah utama dalam sumber daya manusia saat ini yang patut mendapat perhatian dari perusahaan adalah kinerja karyawannya.

Mengingat pentingnya proses kinerja untuk menjamin tercapainya suatu tujuan yang diharapkan serta dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan, diperlukan pengelolaan terhadap kinerja pada setiap karyawan. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai hasil kerja atau prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranannya dalam perusahaan. Pelaksanaan kinerja berlangsung pada lingkungan internal dan eksternal yang juga dapat mempengaruhi keberhasilan maupun kegagalan dalam bekerja.

Kinerja juga merupakan implementasi dari suatu rencana yang telah disusun yang kemudian diimplementasikan oleh karyawan yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan. Yang bagaimana perusahaan kemudian menghargai dan memperlakukan karyawan akan memengaruhi sikap maupun perilaku dalam menjalankan kinerjanya. Menurut Hersey, Blanchard dan Johnson dalam Wibowo (2016:86) terdapat tujuh indikator kinerja yaitu tujuan, standar, umpan balik, alat atau sarana, kompetensi, motif dan peluang.

Kompetensi adalah kemampuan yang dimiliki karyawan dan dilandasi atas keterampilan atau pengetahuan dengan dukungan sikap kerja yang dituntut oleh karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Kompetensi juga sebagai dimensi perilaku terletak dibelakang kinerja yang

kompeten dapat membawa seseorang termotivasi, keterampilan antarpribadi, berkepentingan dengan hasil, dan pengaruh. Menurut Wibowo (2016:272) bahwa kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan orang di tempat kerja pada berbagai tingkatan dan memperinci standar masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik, pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan oleh individual yang memungkinkan menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif sehingga mencapai standar kualitas profesional dalam bekerja, dan mencakup semua aspek catatan manajemen kinerja, keterampilan dan pengetahuan tertentu, sikap, komunikasi, aplikasi, dan pengembangan. Sehingga kompetensi dalam kinerja karyawan tidak akan terlepas dari pengaruh motivasi kerja.

Menurut Kreitner dan Kinicki dalam Wibowo (2016:322), motivasi merupakan proses psikologi yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau *goal-directed behavior*. Motivasi juga sebagai dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia untuk pencapaian tujuan dan memiliki beberapa elemen meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus-menerus dengan adanya tujuan . Apabila setiap pekerja memiliki motivasi kerja untuk mencapai tujuan pribadi, maka mereka harus meningkatkan kinerja. Dalam membangun motivasi tersebut dengan beberapa cara yaitu memahami sikap, memperbaiki komunikasi, dan melakukan kerja sama yang baik. Dengan demikian, meningkatnya

motivasi dalam bekerja akan meningkatkan kinerja karyawan pada setiap perusahaan.

Tujuan utama seorang karyawan selain untuk mencukupi kebutuhan dalam keberlangsungan kehidupannya, mereka juga menginginkan kebutuhan dalam menunjang pekerjaan mereka agar terjamin dalam melakukan pekerjaan tanpa ada rasa khawatir.

Kompensasi merupakan kontra prestasi berupa imbalan atas penggunaan tenaga maupun jasa yang telah diberikan oleh karyawan kepada perusahaan maupun organisasi, bentuk kompensasi dapat berupa gaji, insentif dan tunjangan. Bentuk kompensasi tunjangan disini tidak terkait akan prestasi kerja karyawan, melainkan lebih terkait terhadap pemberian kesejahteraan dan penciptaan kondisi kerja yang membuat karyawan lebih nyaman dan merasa mendapat perhatian dari perusahaan tersebut. Setiap perusahaan dalam memberikan imbalan maupun kompensasi ini selalumengunakan berbagai bentuk yang sangat bervariasi, mulai dari sistem yang dipergunakan mampu memengaruhi motivasi dan kinerja karyawan. Werther dan Davis dalam Wibowo (2016:289) mendefinisikan bahwa kompensasi sebagai apa yang diterima pekerja sebagai tukaran atas kontribusinya kepada organisasi.

PT. Daya Santosa Rekayasa Cabang Surabaya adalah sebuah perusahaan yang mengkhususkan diri bergerak dibidang irigasi yang mengacu pada perlengkapan irigasi, suku cadang, serta konsultasi pengembangan sistem irigasi terhadap sektor mikro pertanian maupun

perkebunan di wilayah Surabaya. Dengan visi utama menjadi konsultan agar dapat membantu masyarakat serta memberi wawasan mengenai perkembangan irigasi dalam layanan dan kinerja. Diharapkan dengan keberadaan karyawan yang mempunyai kinerja yang baik mampu memberikan kontribusi nyata untuk mendorong pertumbuhan ekonomi daerah Surabaya.

Adapun jumlah sumber daya manusia yang terdapat di PT. Daya Santosa Rekayasa Cabang Surabaya sebagai berikut :

	<b>Jabatan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Presentase</b>
<b>Staff</b>	Komisaris	1	2,9%
	Direktur	1	2,9%
	Staff Manager	1	2,9%
	General Manager	2	5,7%
<b>Karyawan</b>	Admin Accounting & Finance	2	5,7%
	Admin Tax	2	5,7%
	Human Resource	1	2,9%
	Audit	2	5,7%
	Promotion	3	8,6%
	Purchasing	2	5,7%
	Logistik	3	8,6%
	Technical	5	14,3%
	Marketing	6	17,1%
	Service	4	11,4%
	<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100%</b>

Sumber : PT.Daya Santosa Rekayasa Cabang Surabaya

Penelitian yang dilakukan pada PT. Daya Santosa Rekayasa Cabang Surabaya ini sebagai dorongan dalam peningkatan kinerja karyawan, dengan cara meningkatkan kerja para karyawan seperti melakukan rapat kerja setiap hari. Hal ini dilakukan agar para karyawan lebih memahami dan mampu memecahkan masalah dalam pekerjaannya.

Selain meningkatkan kompetensi kerja terhadap karyawan, PT. Daya Santosa Rekayasa Cabang Surabaya juga harus meningkatkan motivasi kerja karyawannya karena motivasi mampu mempengaruhi seseorang terhadap kinerja pada perusahaan. Faktor – Faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan dapat bersifat individu yaitu seperti komunikasi dan sikap, sedangkan yang bersifat organisasi meliputi penghargaan, adanya kerjasama tim, dan pekerjaan itu sendiri. Selain kompetensi dan motivasi kerja yang dibutuhkan oleh karyawan adalah kompensasi, pemberian kompensasi ini diperlukan pada setiap perusahaan karena untuk mendorong kemajuan dari perusahaan tersebut. Kompensasi bisa berupa gaji, uang makan dan tunjangan.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka dapat diajukan penelitian dengan judul : **“Analisis Kinerja Karyawan Berdasarkan Faktor Kompetensi, Motivasi Kerja dan Kompensasi Pada PT. Daya Santosa Rekayasa Cabang Surabaya”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, dapat ditarik rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Daya Santosa Rekayasa Cabang Surabaya?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Daya Santosa Rekayasa Cabang Surabaya?

3. Apakah kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Daya Santosa Rekayasa Cabang Surabaya?
4. Apakah kompetensi, motivasi kerja, dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Daya Santosa Rekayasa Cabang Surabaya?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui dan menganalisa kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Daya Santosa Rekayasa Cabang Surabaya.
2. Untuk mengetahui dan menganalisa motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Daya Santosa Rekayasa Cabang Surabaya.
3. Untuk mengetahui dan menganalisa kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Daya Santosa Rekayasa Cabang Surabaya.
4. Untuk mengetahui dan menganalisa kompetensi, motivasi kerja, kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Daya Santosa Rekayasa Cabang Surabaya.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

#### **1.4.1 Secara Teoritis**

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi referensi penelitian selanjutnya khususnya Ilmu Administrasi yang berkaitan dengan analisis kinerja karyawan berdasarkan faktor kompetensi, motivasi kerja dan

kompensasi dalam kontribusi manajemen kinerja. Penelitian ini diharapkan dapat memberi sumbangan kepustakaan yang merupakan informasi tambahan yang berguna bagi pembaca dan dapat memberikan sumbangan pemikirin bagi pihak-pihak yang mempunyai permasalahan yang sama atau ingin mengadakan penelitian lebih lanjut.

#### **1.4.2 Secara Praktis**

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk meninjau kembali apa yang harus dilakukan dalam mengambil kebijakan dalam pemecahan masalah yang berkaitan dengan analisis kinerja karyawan berdasarkan faktor kompetensi, motivasi kerja, dan kompensasi pada PT. Daya Santosa Rekayasa Cabang Surabaya yang berada di Jalan Baliwerti no. 119-121 kavling. 13, Surabaya, Jawa Timur melalui penelitian ini, yang pada akhirnya sebagai masukan atau pertimbangan bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya.