

# BAB 1

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Sumber daya manusia memiliki peranan penting karena pencapaian tujuan perusahaan akan ditentukan oleh kinerja sumber daya manusia yang bertugas melakukan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian terhadap sumber daya lainnya yang tersedia di dalam perusahaan tersebut. Oleh karena itu, perusahaan perlu senantiasa meningkatkan kinerja karyawannya agar dapat mencapai tujuannya. Sumber daya manusia (SDM) merupakan komponen utama dalam suatu organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif dalam setiap aktivitas organisasi. Mereka mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status dan latar belakang pendidikan, usia, jenis kelamin yang heterogen yang dibawa ke dalam suatu organisasi untuk bekerja sama mencapai tujuan.

PT. Telekomunikasi Indonesia (Telkom) area Kabupaten Cilacap Tbk., yang beralamat di Jl. Jend. Ahmad Yani No.34, Sidakaya, Cilacap Selatan., Kabupaten Cilacap, Jawa Tengah. Sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang komunikasi dengan misinya yaitu menjadi penyedia jaringan komunikasi yang utama, sudah seharusnya memiliki karyawan yang berkompetensi, bermotivasi tinggi yang didukung oleh lingkungan kerja yang baik dalam bekerja dan melakukan pekerjaan yang efektif dan efisien, untuk kemudian menunjukkan produktivitas yang tinggi dalam usaha mewujudkan misi dan tujuan yang telah ditetapkan.

Istilah kinerja berasal dari kata *Job performance* atau *performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang (Mangkunegara, 2009). Biasanya orang yang kinerjanya tinggi disebut orang yang produktif dan sebaliknya orang yang tingkat kinerjanya tidak mencapai standar dikatakan sebagai orang yang tidak produktif atau berperforma rendah. Sedarmayanti (2013:260), kinerja adalah “hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara kongkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan)”. Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan antara lain kompetensi, motivasi, dan lingkungan kerja. Kinerja adalah poin penting dalam kemajuan perusahaan, semakin meningkatnya kinerja karyawan maka akan semakin penting dalam kemajuan perusahaan. Dengan meningkatnya kinerja karyawan maka perusahaan akan memperoleh keuntungan, oleh sebab itu perusahaan perlu terus menjaga agar kinerja karyawan dapat meningkat dari waktu ke waktu.

Faktor yang berpengaruh terhadap kinerja seseorang karyawan dalam sebuah perusahaan adalah kompetensi. Menurut Wibowo (2016:271) dalam Susanto dkk (2019) Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atas tugas yang dilandasi atas ketrampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Menurut Sedarmayanti (2007) menjelaskan kompetensi adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap atau yang memprediksikan prestasi kerja yang sangat baik.

Kompetensi yang kompetitif, yang merupakan kombinasi pengetahuan, keahlian, dan sikap, adalah kompetensi yang dapat mengantisipasi berbagai perubahan yang mampu menciptakan nilai tambah bagi organisasi tersebut dalam menghadapi berbagai kompetensi.

Berdasarkan informasi yang telah didapatkan oleh peneliti fenomena-fenomena yang terjadi terkait dengan kompetensi diantaranya yaitu karyawan tidak ditempatkan pada posisi yang sesuai kompetensinya. Hal ini ditandai dengan ketidaksesuaian karyawan dengan jabatan dan deskripsi kerjanya.

Berdasarkan pada penelitian yang dilakukan mengenai pengaruh Kompetensi terhadap kinerja karyawan oleh Triastuti (2018), Mulyani (2019), Prayogi dkk (2019), Anjani (2019) mengemukakan bahwa adanya pengaruh positif yang signifikan antara kompetensi terhadap kinerja karyawan. Namun terdapat penelitian terdahulu menyatakan bahwa kompetensi *berpengaruh negatif dan signifikan* terhadap kinerja karyawan (Susanto dkk (2019)). Hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya perbedaan hasil antara hasil penelitian terdahulu tentang kompetensi terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja adalah motivasi. Menurut Robbins (2008) dalam Adha dkk (2019) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Tiga elemen utama dalam definisi tersebut adalah intensitas, arah, dan ketekunan. Intensitas berhubungan dengan seberapa giat seseorang berusaha. Hasibuan (2008) dalam Adha dkk (2019) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar

mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja. Perilaku manusia diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu, namun kemampuan kerja setiap manusia terbatas baik fisik, pikiran, pendidikan, dan faktor faktor lain. Dengan keterbatasan tersebut dibutuhkan motivasi bagi anggota perusahaan dengan tujuan untuk meningkatkan prestasi mereka.

Berdasarkan informasi yang telah didapatkan oleh peneliti fenomena-fenomena yang terjadi terkait dengan motivasi diantaranya yaitu terdapat karyawan yang tidak mau dipromosikan dicabang lain karena berjauhan dari keluarganya, motivasi kerja sangat dibutuhkan bagi PT. Telekomunikasi karena dengan adanya motivasi kerja maka karyawan dapat lebih bertanggung jawab, semangat kerja yang maksimal serta memiliki suatu kepercayaan pada nilai-nilai perusahaan terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan pada penelitian yang dilakukan mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan oleh Nur H; dkk (2019); Agusria; dkk (2020); Halomoan dkk (2020) mengemukakan bahwa adanya pengaruh positif yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Namun terdapat penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa motivasi *tidak berpengaruh dan signifikan terhadap* kinerja karyawan Adha; dkk (2019).

Faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja adalah Lingkungan kerja, Menurut Sudarmayanti (2011) dalam Adha dkk, (2019), mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengatur kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Siagian (2014:56) dalam sihaloho (2019),” Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari”. Menurut Ruchi ( Hanafi ,dkk 2017), kinerja karyawan yang ditentukan oleh tingkat yang lebih pada lingkungan dimana mereka bekerja. Lingkungan kerja melibatkan semua aspek yang bertidak dan bereaksi pada tubuh dan pikiran dari karyawan. Dibawah psikologi organisasi, fisik, mental dan lingkungan sosial dimana karyawan bekerja dan pekerjaan yang harus dianalisis untuk efektivitas yang lebih baik dalam meningkatkan kinerja.

Berdasarkan informasi yang telah didapatkan oleh peneliti fenomena-fenomena yang terjadi terkait dengan lingkungan kerja non fisik diantaranya yaitu terdapat hubungan antara karyawan yang kurang baik, dapat dilihat dari cara bersaing demi naik jabatan. Pada PT. Telekomunikasi Cilacap terkait dengan lingkungan kerja fisik berdasarkan hasil observasi lapangan adalah tempat kerja yang dekat dengan laut dan sering menjadi lalu lalang truk yang menjadi suasana bising.

Berdasarkan pada penelitian yang dilakukan mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan oleh Sihalohol (2019);Halomoan dkk (2020); mengemukakan bahwa adanya pengaruh positif yang signifikan antara lingkungan

kerja dan kinerja karyawan. Namun ada beberapa penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa lingkungan kerja *tidak berpengaruh positif dan signifikan* terhadap kinerja karyawan (Yohanna (2017));

Penelitian ini merupakan penelitian pengembangan dari penelitian Suhartono (2020) yang meneliti tentang pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. Pada penelitian ini menambah variabel baru yaitu Kompetensi yang diambil dari penelitian Nur Hasanah dkk(2018) yang meneliti tentang kompetensi terhadap kinerja karyawan, karena peneliti ingin mengetahui kompetensi dalam penempatan kerjanya. Subjek penelitian ini dilakukan di PT Telekomunikasi Cilacap. Alasan peneliti memilih PT Telekomunikasi Cilacap sebagai tempat penelitian yaitu untuk mengetahui pengaruh hubungan antara variabel kompetensi dengan kinerja karyawan dan Kompetensi sangat diperlukan dalam setiap proses sumber daya manusia. apabila didukung oleh pegawai-pegawai yang berkompeten di bidangnya. Hal ini didukung dengan adanya fenomena mengenai terdapat karyawan yang memiliki persepsi bahwa di PT. Telekomunikasi Cilacap terjadi adanya kompetensi disetiap pembagian kerja. Melihat dari latar belakang masalah diatas dan belum adanya penelitian serupa yang dilakukan di PT Telekomunikasi Cilacap, maka peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Telekomunikasi Cilacap”.

## **B. Rumusan Masalah**

1. Apakah Kompetensi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Telekomunikasi Cilacap?
2. Apakah Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Telekomunikasi Cilacap?
3. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Telekomunikasi Cilacap?
4. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Telekomunikasi Cilacap?

## **C. Pembatasan Masalah**

Pembatasan masalah diperlukan agar penelitian dapat dilaksanakan secara terarah, efektif dan efisien. Maka dalam penelitian ini, penelitian akan membatasi permasalahan hanya pada beberapa faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, yakni Kompetensi (X1), Motivasi (x2), Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y), penelitian ini bertempat di PT. Telekomunikasi Cilacap

## **D. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

- a. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Telekomunikasi Cilacap
- b. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Telekomunikasi Cilacap

- c. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Telekomunikasi Cilacap
- d. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja PT. karyawan Telekomunikasi Cilacap

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi yang membutuhkan.

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

## **2. Manfaat penelitian**

### **a. Bagi Perusahaan**

Hasil penelitian ini dapat memberikan masukan kepada pihak manajemen dalam melakukan strategi yang tepat untuk dapat meningkatkan kinerja terutama yang berkaitan dengan Kompetensi, Motivasi dan Lingkungan Kerja.

### **b. Bagi Akademik**

Dapat memperluas ilmu pengetahuan dan wawasan keilmuan serta sebagai dasar perbandingan sejauh mana teori-teori yang diperoleh selama kuliah, sehingga dapat diketahui relevansi teori dengan kondisi yang ada di lapangan.

### **c. Bagi Peneliti**

Sebagai sarana untuk menerapkan teori yang telah diperoleh saat kuliah yang dijadikan media untuk menambah wawasan mengenai hal-hal yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia serta pengetahuan tentang pengaruh variabel tersebut terhadap kinerja karyawan. Dan penelitian ini diajukan sebagai salah satu syarat mencapai gelar Sarjana Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis.